



Universidad
Zaragoza

Máster Universitario en Unión Europea, Facultad de Economía y Empresa.

**Estrategia Europa 2020 para el empleo, reformas
acometidas en materia laboral y su incidencia en
la Encuesta de Población Activa de Alemania,
España, Holanda y Reino Unido.**



Noviembre 2013
Enrique Cuber Cabrera.

TRABAJO DE CARÁCTER TEORICO-PRACTICO.

Master Universitario en Unión Europea, Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza.

Curso: 2012/2013.

Coordinador académico: José Aixalá Pasto.

Tutor Trabajo Fin de Master: Rafael Álvarez Gimeno.

Practicum: Instituto Aragonés de Estadística.



Estrategia Europa 2020 para el empleo, reformas acometidas en materia laboral y su incidencia en la Encuesta de Población Activa de Alemania, España, Holanda y Reino Unido.

Enrique Cuber Cabrera.

ÍNDICE

I.- JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO	3-5
II.- ANÁLISIS DE LA ESTRATEGIA EUROPA 2020	
II.1.- OBJETIVOS A CONSEGUIR POR LA ESTRATEGIA EUROPA 2020	6-11
II.2.- OBJETIVOS PARA CADA UNO DE LOS ESTADOS MIEMBROS	12
II.2.1.- ALEMANIA	12-13
II.2.2.- REINO UNIDO	13-15
II.2.3.- HOLANDA	15-16
II.2.4.- ESPAÑA	17-19
III.- CONCEPTOS: MERCADO DE TRABAJO Y ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)	
III.1.- MERCADOS DE TRABAJO EN EUROPA	19-23
III.2.- ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA (EPA)	23-25
IV.- MEDIDAS ACTIVAS DE FOMENTO DE EMPLEO EN LOS ESTADOS DE LA UE (ALEMANIA, ESPAÑA, HOLANDA Y REINO UNIDO)	
IV.1.- INTRODUCCIÓN	26-27
IV.1.1.- ALEMANIA	28-31
IV.1.2.- ESPAÑA	31-34
IV.1.3.- HOLANDA	34-35
IV.1.4.- REINO UNIDO	35-37
IV.2.- REGULACIÓN DEL DESPIDO Y EMPLEO (RELACIÓN)	37-40
V.- ESTADÍSTICAS DE EU 28, 27, 15, ALEMANIA, ESPAÑA, HOLANDA, REINO UNIDO Y ANÁLISIS DE RESULTADO	41-56
VI.- CONCLUSIONES	57-59
VII.- BIBLIOGRAFIA	60-62

I.- JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO:

Después de haber estudiado las diferentes asignaturas de este Master y de haber extraído la idea general de cómo funciona la Unión Europea, en su conjunto, me asaltaban muchas dudas respecto a, si de verdad, Europa funcionará en un futuro o si es, simplemente, la ilusión de unos pocos necios obstinados por el auge económico (lo cual podría llevarnos a un desastre de niveles colosales). Soy consciente que expresado en este modo se me puede tachar de catastrofista, pero si algo me queda claro es que, en momentos de crisis, y mas en la que nos vemos inmersos en estos momentos, son tiempos donde podemos apreciar, aun más si cabe, las diferencias y dificultades de cada uno de los Estados miembros para superar la crisis. Como las dudas eran y son muchas, he intentado centrarme en un aspecto concreto, que en tiempo de crisis preocupa y mucho a los mas de 739 millones de ciudadanos europeos, el empleo y el modelo de mercado laboral que; a través de la Estrategia Europa 2020 ha diseñado Europa para el futuro.

El inicio de la crisis en el año 2008 hizo reaccionar a Europa con más de dos años de retraso, en el año 2010, la Estrategia Europa 2020 marco unos objetivos, de los cuales hablaremos mas adelante, sobre crecimiento inteligente, sostenible e integrador para conseguir salir de la crisis económica y financiera mas fuerte en la historia contemporánea, y sobre la cual hoy en día todavía no conocemos su magnitud o repercusión en nuestras vidas futuras, como la propia Comisión nos dice a través de su presidente José Manuel Barroso:

“Para lograr un futuro sostenible, debemos mirar ya más allá del corto plazo¹. Europa necesita volver a encontrar el rumbo y mantenerlo. Ese es el propósito de Europa 2020. Se trata de crear más empleo y lograr una vida mejor. Demuestra que Europa es capaz de alcanzar un crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente, de encontrar el modo de crear nuevos puestos de trabajo y de ofrecer una orientación a nuestras sociedades”.

El objetivo principal de este trabajo es, por un lado, conocer un poco mejor el futuro hacia el que nos dirigimos en esta unión económica de países que hemos llamado Europa y que viene claramente marcado en la Estrategia Europa 2020 por la Comisión Europea, y del otro, llegar a dilucidar, si es posible, como de cerca estamos de los objetivos diseñados por nuestra Unión Europea para el año 2020 (y si los países cumplen sus

¹ Discurso presidente José Manuel Barroso, Presentación Estrategia EU 2020.
ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/.../20100303_1_es.pdf. 22 de agosto de 2013 10:45

objetivos). Para llegar a esto, analizare la situación del empleo y sus reformas en los Estados Miembros, que a mi parecer, pueden ser significativos dentro de la Unión tales como Alemania, España, Holanda y Reino Unido, y los contrastare con los resultados obtenidos por la Encuesta de Población Activa (EPA). La EPA podría darnos el baremo o tomar la temperatura en lo referente a personas empleadas en cada Estado Miembro y por consiguiente si estas políticas de empleo dentro de la Unión funcionan.

Soy consciente que para analizar la estrategia creada por Europa sobre como conseguir el crecimiento inteligente, sostenible e integrador no basta con fijarse en un solo indicador como puede ser la EPA, aunque si que estoy seguro de que es la mas relevante, accesible y posiblemente fiable para alcanzar mi objetivo, por ello intentaré ser concreto a la vez que detallista y critico, aunque sobre todo objetivo con los datos obtenidos (aun a pesar de tener una opinión subjetiva de por donde podrían salir esos datos y de las conclusiones que pudiéramos esgrimir de ellos). Me gustaría puntualizar que como este Trabajo de Fin de Master abarca un periodo reciente de nuestra historia europea, y por consiguiente las publicaciones al respecto serán de reciente actualidad que en periodos anteriores, la mayor parte de las informaciones, búsquedas, datos y demás provendrán de fuentes en Internet, y publicaciones en soporte informático, artículos de prensa, mas que libros en papel, aunque intentaré buscar la actualidad de los datos y su más reciente actualización.

Por último, para resumir y detallar, la investigación versara sobre una de las tres prioridades en la Estrategia Europa 2020, más concretamente el crecimiento integrador y fomento de una economía con alto nivel de empleo, los objetivos que se definen para conseguirlo y de cómo son los estados miembros parte importante de la consecución de estos objetivos. Mas adelante en capítulos posteriores se detallarán, a través de sus propias políticas definiendo la consecución de los mismos, y su repercusión en cada Estado Miembro, para lo cual analizaremos la Encuesta de Población Activa (EPA) de cada uno de estos Estados Miembros intentando entender si esos objetivos se cumplen, si de alguna manera eso queda reflejado en la EPA, y por lo tanto, poder afirmar que las políticas/objetivos para cada estado, marcadas por Europa, son eficientes.

Se podría decir que el objetivo básico es conocer si las políticas de los estados, para la consecución de los objetivos marcados por Europa, son o no eficientes y si existe un reflejo de ello, por consiguiente, en la Encuesta de Población Activa (EPA) o Labour Force Survey (LSF, en Europa), que es, en definitiva, lo que mas interesa a la población europea y

que de ser negativo (el impacto de estas políticas en la EPA) significaría que con unos datos económicos, sociales y financieros como los que tenemos, y sin la posibilidad de actuación independiente (devaluación de la moneda, por ejemplo), por los Estados Miembros, estos se verían abocados a sufrir una crisis sistémica de consecuencias incalculables que afectaría a los mas de 739 millones de personas (en diferente medida obviamente) que viven en la actualidad en la Unión Europea.

Para la realización del estudio he elegido cuatro países, que a mi parecer, son representativos dentro de Europa, como son España, Alemania, Holanda y Gran Bretaña (no pertenece a la Eurozona). La elección de España parece clara por motivos de nacimiento y lugar de mi residencia actual, en definitiva es el sitio en el que desarrollo mi vida y labor profesional (con especial interés por lo que pueda depararme el futuro), Alemania queda justificada por ser en estos momentos referente europeo (para muchos países de la eurozona) en cuanto a reformas adoptadas en el pasado, con un acierto más o menos discutible, pero que sirve de muestra a otros países, incluyendo las políticas desarrolladas por su canciller Ángel Merkel (canciller desde 2005). En el caso de Holanda queda justificado para mi, su estudio, por las reformas y resultados positivos obtenidos en materia de empleo, en especial durante el período de crisis actual y por la creación del concepto de “flexiseguridad”, concepto interesante que nos esta comenzando a ser familiar, por ejemplo, en España desde la última reforma laboral. Gran Bretaña no deja de ser un modelo liberal, en cuanto a mercado de trabajo se refiere, importante también por no estar afectada, de forma tan directa en su economía, por la Eurozona (distinto mercado, moneda, etc....). Con la aportación de estos Estados Miembros intentare analizar el cumplimiento de los objetivos de la Europa 2020 y el impacto de sus reformas y políticas sociales en la EPA y en los mercados laborales.

II.- ANÁLISIS DE LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

II.1.- OBJETIVOS A CONSEGUIR POR LA ESTRATEGIA EUROPA 2020.

“Europa se enfrenta a un momento de transformación. La crisis ha echado por tierra años de progreso económico y social y expuesto las debilidades estructurales de la economía europea. Mientras tanto, el mundo se mueve con rapidez y los retos a largo plazo (mundialización, presión sobre los recursos, envejecimiento) se intensifican. La UE debe tomar en sus manos su propio futuro.

Europa puede tener éxito si actúa colectivamente, como Unión. Necesitamos una estrategia que nos ayude a salir fortalecidos de la crisis y convierta a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social. Europa 2020 constituye una visión de la economía social de mercado de Europa para el siglo XXI.”²

Así comienza la comunicación de la Comisión sobre Europa 2020 (ver anexo 1). Esto sucede el 03 de Febrero de 2010 en Bruselas, dos años después de que los efectos de una crisis invadieran Europa. En ese mismo día encontrábamos titulares en prensa como;

1. -El Mundo, España:

'EUROPA 2020' Objetivos claros y reducidos

[Bruselas propone cinco metas para resucitar la economía de aquí a 2020](#)

María Ramírez (Corresponsal) | Bruselas

Durão Barroso rechaza cualquier "sanción", como las que defendía la presidencia de turno española. Insiste en que no sería "adecuado".

² Discurso presidente José Manuel Barroso, Presentación Estrategia EU 2020.

2. - BERLINER ZEITUNG, Berlín, Alemania:

Die EU legt ihre Strategie bis 2020 vor. Ziele sind mehr Arbeit, mehr Klimaschutz und weniger Armut Miteinander wachsen

BRÜSSEL. Europa soll aus der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise gestärkt hervorgehen. Das ist das primäre Ziel...

Traducción:

“La UE establece su estrategia en 2020. Las metas son más trabajo, más el cambio climático, la disminución de la pobreza y crecer juntos.

BRUSELAS. Europa va a salir fortalecida de la crisis financiera y económica actual. Este es el objetivo principal...”

3. - European voice.com, Holland: Strategy must be a sensible way to reform

The Europe 2020 strategy is already coming under fire.

Traducción:

“Estrategia debe ser una forma sensata de reformar. 04 de marzo 2010 La Estrategia Europa 2020 ya se encuentra bajo fuego....”.

A estos titulares en prensa se une el análisis económico y político de este nuevo plan de actuación. Muchos son los análisis que podemos leer sobre esta nueva estrategia, diseñada por Europa, para conseguir una unión más próspera y duradera. Muchos son los analistas económicos que dan su opinión al respecto, pero para mí lo más reseñable es que no estábamos preparados para un evento de estas características, además de que los objetivos definidos por la Estrategia Lisboa (2000/2010) eran ambiciosos y poco probables de cumplir. La Unión Europea no había previsto ninguna medida que pudiera paliar los efectos devastadores de una crisis y prueba de ello son las declaraciones, entre otras, de muchas personas activas de la vida económica y/o política.

“Los cambios han debido ser importantes porque nada estaba previsto para hacer frente a un problema de financiación de un Estado miembro del euro. Es más, se suponía que algo así no podía ocurrir. Y puesto que era

imposible, los europeos nos habíamos prohibido disponer de los instrumentos necesarios para hacer frente a tal eventualidad. Cada Estado era responsable de sus Deudas, los demás no podían compartirlas y el BCE no podía financiar los déficits públicos” (José Borrell, 20 de Mayo de 2013).

La necesidad de modificar la Estrategia de Lisboa 2000 debido a los nuevos acontecimientos, como la crisis, y especialmente en el año 2005 con la modificación de la Estrategia Lisboa, hace necesario replantearse la programación de crecimiento a largo plazo modificando los objetivos. Se trata, quizás, de un plan a diez años ambicioso y que muy probablemente no se cumpla como ya ocurrió con su antecesor Lisboa 2010. Para el nuevo presupuesto de la Unión Europea la comisión, el 26 de junio de 2011 presentó la propuesta sobre “Un presupuesto para la estrategia Europa 2020”, definiendo las nuevas perspectivas financieras de la UE para el periodo de 2014 a 2020. El 6 de octubre la Comisión publicó sus propuestas para el Reglamento que cubre todos los instrumentos estructurales de la UE y el paquete legislativo de la política regional, social y de empleo de la UE para 2014-2020. Estas propuestas serán enviadas al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité de las Regiones y al Comité Económico y Social, para definir el reglamento financiero definitivo de la UE. La Comisión lanzó también una consulta con los interlocutores sociales, las ONG, los ciudadanos y las partes interesadas. Con todos estos pasos previos, podemos decir que; Europa reacciona frente a la crisis con un plan estratégico de diez años con un objetivo sobre el empleo, amplio y general como expongo a continuación:

1.- Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

Y que podría concretarse en estos objetivos:

1.1.- El nivel de empleo de la población de entre 20 y 64 años debería aumentar del 69 % actual a por lo menos el 75 % mediante, entre otras cosas, una mayor participación de las mujeres y los trabajadores más mayores y una mejor integración de los inmigrantes en la población activa;

1.2.- El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D. Lo cual podría traducirse en nuevos puestos de trabajo para jóvenes preparados, científicos, investigadores, ingenieros, etc....

-Un objetivo educativo centrado en los resultados, que aborde el problema del abandono escolar, reduciéndolo al 10 % desde el actual 15 % y que incremente el porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que finaliza

la enseñanza superior del 31 % a por lo menos el 40 % en 2020; este último relacionado con el anterior, porque un mejor nivel educativo ayuda a conseguir trabajo, según manifiesta la UE.

En resumen Europa propone tres prioridades, de las que nos interesa, en especial, las relacionadas con un futuro integrador y de materia laboral, mencionados anteriormente y en lo referente a este trabajo, por supuesto, y que se refuerzan mutuamente, además cinco objetivos de los cuales solo consideraremos tres que son los que mas se acercarian a nuestro campo de estudio. También sería preciso decir que estos no son los únicos mecanismos, que la UE propone, para fortalecer el crecimiento y el empleo, conscientes de que esto depende de unos mercados sanos y bien conectados, en los que el acceso de los consumidores y la competencia derive en la estimulación de los negocios e innovaciones, la UE exige que se superen una serie de obstáculos:

- Problemas de acceso a la actividad transfronteriza.
- Redes no suficientemente interconectadas.
- Aplicación desigual de la normativa del mercado único.
- Complejidad jurídica a la hora de realizar determinadas transacciones. debido a la presencia de 28 normativas diferentes.

También debe mejorarse el acceso de las pequeñas empresas al mercado único y potenciarse el emprendimiento, por ejemplo:

- Simplificando el derecho de sociedades (procedimientos de quiebra, estatuto de empresa privada, etc.)
- Permitiendo que los emprendedores que fracasan tengan otra oportunidad.

Los consumidores deben poder comprar bienes y servicios en otros países de la UE con mayor confianza y facilidad, especialmente por Internet. La superación de estas barreras ayudaría, por supuesto, a una pronta recuperación de los mercados europeos y estimularía la contratación.

Para la consecución de estas prioridades y objetivos, como ya hemos nombrado anteriormente, la UE a través de la Estrategia Europa 2020 propone, además, que exista un reparto de las responsabilidades y funciones entre los diferentes poderes, de un lado las instituciones y organismos europeos, pasando por los gobiernos de los Estados Miembros, administraciones regionales y locales, hasta la sociedad civil (población). Esto significa que cada uno tiene que cumplir un papel determinado en esta

estrategia de recuperación del crecimiento y mas concretamente de generación del empleo necesario para mantener ese crecimiento.

Yo me centrare en lo referente a las funciones de los estados y de la población, y mas concretamente a unos estados de referencia como son; **Alemania, España, Reino unido (Gran Bretaña) y Holanda**, cada uno de ellos puede representar unas políticas y mercados de trabajo diferenciados dentro de la UE. Como ya he definido antes, pero creo necesario recordar, cada uno de estos estados representan, de alguna manera, los diferentes mercados laborales y políticas sociales dentro de la Unión Europea (UE) y que es por eso que creo que son representativos de la mayoría de los Estados Miembros.

Existe una tabla de objetivos para cada uno de los países³;

Objetivos de Europa 2020¹

Objetivos de los Estados miembros/la UE	Tasa de empleo (en %)	I+D (en % del PIB)	Objetivos de reducción de emisiones de CO ₂ ²	Energías renovables	Eficiencia energética – reducción del consumo de energía (en Mtep)	Abandono escolar (en %)	Enseñanza superior (en %)	Reducción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (en número de personas)
Objetivo principal de la UE	75 %	3 %	-20 % (en comparación con los niveles de 1990)	20 %	20 % de aumento de la eficiencia energética equivalente a 366 Mtep	10 %	40 %	20 000 000
Estimación UE ³	73,70-74 %	2,65-2,72 %	-20 % (en comparación con los niveles de 1990)	20 %	206,9 Mtep	10,30-10,50 %	37,50-38,0 %	No es posible calcular el resultado debido a las diferencias entre las metodologías nacionales
AT	77-78 %	3,76 %	-16 %	34 %	7,16	9,5 %	38 %	235 000
BE	73,2 %	3,0 %	-15 %	13 %	9,80	9,5 %	47 %	380 000
BG	76 %	1,5 %	20 %	16 %	3,20	11 %	36 %	260 000
CY	75-77 %	0,5 %	-5 %	13 %	0,46	10 %	46 %	27 000
CZ	75 %	1 % (solo sector público)	9 %	13 %	n.d.	5,5 %	32 %	Mantener el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en el nivel de 2008 (15,3 % de la población total) y esfuerzos para reducirlo en 30 000 personas
DE	77 %	3 %	-14 %	18 %	38,30	<10 %	42 %	330 000 (desempleados de larga duración)
DK	80 %	3 %	-20 %	30 %	0,83	<10 %	Al menos el 40 %	22 000 (hogares con baja intensidad de trabajo)
EE	76 %	3 %	11 %	25 %	0,71	9,5 %	40 %	Reducir la tasa de población en riesgo de pobreza (tras las transferencias sociales) al 15 % (desde un 17,5 % en 2010)
EL	70 %	Pendiente de revisión	-4 %	18 %	2,70	9,7 %	32 %	450 000
ES	74 %	3 %	-10 %	20 %	25,20	15 %	44 %	1 400 000-1 500 000
FI	78 %	4 %	-16 %	38 %	4,21	8 %	42 % (definición nacional restrictiva)	150 000

¹ Tal como fueron establecidos por los Estados miembros en sus programas nacionales de reforma en abril de 2011.

² Los objetivos nacionales en materia de reducción de emisiones definidos en la Decisión 2009/24/CE (o «Decisión sobre el reparto de esfuerzos») sitúan a las emisiones no cubiertas por el Sistema de Intercambio de Derechos de Emisión. Las cubiertas por dicho Sistema se reducirán en un 21 % en relación con los niveles de 2005. La reducción de las emisiones correspondientes será del 20 % en comparación con los niveles de 1990.

³ Suma de los objetivos nacionales.

II.2.- OBJETIVOS PARA CADA UNO DE LOS ESTADOS MIEMBROS.

Después de haber definido las prioridades y objetivos⁴, aquellos relevantes para mi estudio, toca concretar aun mas los objetivos específicos para cada uno de los Estados Miembros de la UE. En la siguiente exposición se establecen prioridades para cada uno, especificaciones que son formuladas por la Comisión europea para cada país, dependiendo de su situación y características particulares, están tienen un plazo de ejecución de 18 meses, muchas de ellas puede que todavía no se hayan llevado a cabo. Yo me centrare en los Estados Miembros definidos por mí como los más representativos dentro de Europa, cada uno por un motivo diferente, bien por la tipología de su mercado de trabajo o bien por la situación financiera, reformar acometidas o incluso por el déficit público de cada uno de ellos. Sea como sea estos son los objetivos para cada uno:

II.2.1.- Alemania:

Situación del país: Siempre según la Comisión, Alemania ha avanzado poco en las recomendaciones hechas por ésta, aunque su estado es favorable en cuanto a las finanzas públicas, con un pequeño superávit, todavía hay margen para aumentar la eficiencia del sector bancario. En particular, Alemania necesita realizar cambios para hacer frente a las deficiencias en el mercado laboral y en el sistema energético, las ineficiencias en algunas políticas de gasto y en el sistema de impuestos, y las barreras a la competencia, especialmente en los sectores de servicios de ferrocarril y la banca. El país también se beneficiaría con crecimiento más equilibrado, basado en la demanda interna reforzada (Estado del país en el primer trimestre de 2013).

Medidas propuestas:

1.- Sostenibilidad de las finanzas públicas.

Las finanzas públicas han seguido mejorando gracias al buen desempeño económico y del mercado laboral, pero cerca del 82% del PIB en 2012, la deuda pública sigue estando muy por encima del umbral de la UE del 60%. Para reducir el nivel de deuda, Alemania debe mejorar la eficiencia del gasto público en salud y cuidados de larga duración.

⁴ Para ampliar información ver anexos 2 a 5.

Alemania también debería considerar aumentar más los ingresos fiscales mediante la aplicación de la tarifa normal del IVA a más bienes y reforma de la base imponible de bienes de primera necesidad.

2.- Mercado de trabajo.

La situación del mercado laboral es actualmente favorable, sin embargo, debido a una disminución de la población Alemania se enfrentará a la escasez en el mercado de trabajo a medio plazo, en particular de mano de obra cualificada. Es necesario aumentar el empleo a tiempo completo de las mujeres y para elevar el nivel educativo de las personas con trasfondo migratorio. La presión fiscal sobre los trabajadores de bajos ingresos sigue siendo demasiado elevada. Alemania debería reducir los impuestos y cotizaciones de seguridad social para aumentar la renta disponible de las personas más pobres y fortalecer la demanda interna.

3.- Cambio de energía (Energiewende).

Para hacer el cambio de energía con éxito Alemania debe mantener los costos bajo control económico, ampliar las redes nacionales y transfronterizas y coordinar la política energética con los países vecinos.

4.- La competencia en el sector de los servicios.

Una mayor competencia en el sector de los servicios dará lugar a precios más bajos, más empleos y de mejor calidad de servicio. Los hogares de bajos ingresos podrían gastar su dinero para otros fines que fortalezcan la demanda interna. Con este fin, Alemania debe, en particular, eliminar las restricciones injustificadas en los servicios profesionales en el sector de la construcción, y mejorar la competencia en el transporte ferroviario y los servicios financieros.

II.2.2.- Reino Unido:

Situación del país: Durante el último año el gobierno de Reino Unido ha hecho progresos en lo referente a legislar en materia financiera, ordenación del territorio, educación y bienestar. Aunque las reformas son ambiciosas con objetivos claros, no es muy evidente que los resultados obtenidos sean tan eficaces. Los indicadores sobre la vivienda, acceso a la financiación y la infraestructura se han estancado o deteriorado, vinculado en gran parte a un entorno económico desafiante.

En el corto y medio plazo, el Reino Unido se enfrenta a retos y tensiones considerables para conciliar las necesidades de desapalancamiento, por ejemplo el mantenimiento de la estabilidad

financiera y evitar poner en peligro la inversión y el crecimiento. La consolidación fiscal sigue siendo un desafío urgente para el Reino Unido, y tiene que ser equilibrado con equidad y crecimiento de la promoción de inversiones. Para establecer las condiciones para la inversión y las exportaciones (el crecimiento sostenible), el Reino Unido también debe abordar las debilidades estructurales de la economía, como la falta de oferta de vivienda, y la necesidad de renovar y actualizar la infraestructura de transporte y energía. Estas y otras deficiencias también contribuyen a debilitar la posición exportadora neta del Reino Unido. El déficit por cuenta corriente aumentó hasta el 3,7% del PIB en 2012 y el Reino Unido tiene un gran déficit comercial de bienes (-6,9% del PIB).

Medidas propuestas:

1.- Sostenibilidad de las finanzas públicas.

El Reino Unido cuenta con altos niveles de deuda pública y un déficit fiscal. Para obtener las finanzas públicas en una senda sostenible, el Reino Unido debería seguir dando prioridad a la reducción de su deuda y el déficit, mientras que equilibra este objetivo con los gastos que fomenten el crecimiento.

2.- El mercado de la vivienda.

El nivel de endeudamiento de los hogares en el Reino Unido es muy superior a la media de los hogares de los países de la zona euro. A la escasez de viviendas y la falta de construcción de viviendas también está contribuyendo a mantener precios altos de la vivienda. El Reino Unido debe tomar medidas para aumentar la oferta de vivienda y fortalecer el mercado de alquiler, y al mismo tiempo evitar un retorno a los préstamos hipotecarios imprudentes.

3.- El desempleo juvenil.

El desempleo juvenil es 2,5 veces mayor que la tasa general de desempleo en el Reino Unido. El Reino Unido debe mejorar la calidad de la formación profesional en la oferta y reducir el número de jóvenes sin conocimientos suficientes para integrarse en el mercado laboral.

4.- Apoyo a las familias de bajos ingresos.

El Reino Unido tiene el segundo porcentaje más alto de personas que viven en hogares con intensidad de trabajo muy baja en la UE. El Reino Unido debe garantizar el sistema de impuestos y prestaciones para que sea justo y ofrecer incentivos de trabajo claros. Para permitir que más mujeres que lo deseen acepten un empleo a tiempo completo, el Reino

Unido debería mejorar la accesibilidad y la calidad de los servicios de guardería.

5.- Acceso a la financiación para las empresas.

El Reino Unido es uno de los países más difíciles en la UE para que las empresas obtengan crédito bancario, de acuerdo con las PYMES. El Reino Unido debería adoptar medidas para alentar a los bancos a conceder préstamos a las empresas y al mismo tiempo evitar riesgos excesivos.

6.- La inversión en infraestructura.

El Reino Unido tiene que invertir en su infraestructura de energía y transporte si quiere seguir atendiendo a las necesidades del resto de la economía en la próxima década. En cuanto a la contribución de las fuentes de energía renovables en el Reino Unido está en el puesto 25 de los 27 Estados miembros de la UE (antes de la crisis, año 2010) y debe mejorar de forma significativa al actualizar su infraestructura energética. Con respecto al transporte, existe una brecha importante entre la inversión necesaria para mejorar la infraestructura de transporte y las finanzas comprometidas. El Reino Unido debe ofrecer una mayor seguridad en la inversión tanto de fuentes públicas como privadas.

II.2.3.- Holanda:

Situación del país: Los Países Bajos han hecho progreso en la consecución de las recomendaciones de 2012, en particular en la consolidación fiscal y la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas. También se han hecho algunos progresos en respuesta a las recomendaciones relativas al mercado laboral y el mercado inmobiliario.

El desafío de la política inmediata de los Países Bajos será contener los ajustes de balance, para restablecer la confianza y el crecimiento, además de la estabilización de las finanzas públicas. Existen considerables retos, a tener en cuenta, a la hora de desarrollar la política fiscal, el mercado laboral, el mercado de la vivienda, las inversiones en investigación y desarrollo (I + D) y la educación. (Estado del país en el primer trimestre de 2013).

Medidas propuestas:

1.- Sostenibilidad de las finanzas públicas.

Los Países Bajos tienen niveles de déficit público y de deuda por encima de los umbrales establecidos en el procedimiento de déficit excesivo (3% y 60% respectivamente). Con el fin de obtener que sus finanzas públicas estén en una senda sostenible, los Países Bajos deben continuar con la consolidación fiscal, la aceleración de las reformas estructurales y dar prioridad a que se fomente el crecimiento del gasto.

2.- Mercado de la vivienda.

Los desequilibrios y las rigideces en el mercado de la vivienda están teniendo un efecto negativo en la economía holandesa. El mercado inmobiliario de los Países Bajos debe abordar los incentivos fiscales a la propiedad de la vivienda, que dejan los hogares con altos niveles de deuda hipotecaria y vulnerable a las fluctuaciones de precios de las viviendas. En el mercado de alquiler, se deben tomar medidas para relacionar las rentas de los ingresos del hogar y para orientar la vivienda social a los más necesitados.

3.- Reforma de las pensiones y la atención a largo plazo.

Los Países Bajos es probable que se enfrenten a una presión sobre las finanzas públicas debido al cambio demográfico. Ya ha tomado algunas medidas importantes para reformar el sistema de pensiones, pero para mejorar la sostenibilidad y la adecuación de pensiones éstas deben complementarse con esfuerzos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores mayores. Para ofrecer un servicio más eficiente, los Países Bajos deben seguir adelante con sus planes de reforma y considerar medidas adicionales para limitar el aumento de los costos.

4.- Participación en el mercado laboral

Para hacer frente a la futura escasez de mano de obra, los Países Bajos deben fomentar la máxima participación en el mercado laboral. Actualmente las personas de origen inmigrante, los trabajadores con discapacidad y mayores están relativamente poco representados. Se deben hacer más esfuerzos para acelerar la eliminación de los desincentivos para trabajar en el sistema tributario, así como la revisión de la legislación de protección del empleo y el plan de prestaciones por desempleo.

II.2.4.- España:

Situación del país: En general, España sigue llevando a cabo profundos ajustes estructurales tras haber acumulado grandes desequilibrios externos e internos durante el periodo de auge del crédito y el sector inmobiliario. Al tiempo que las necesidades de ajuste siguen siendo grandes, las rigideces estructurales y las dificultades de financiación impiden una adaptación más rápida de la economía real y agravan la situación del empleo.

En respuesta a las recomendaciones específicas de 2012, el gobierno anunció un amplio plan de reformas que abarca los impuestos, el mercado de trabajo, la educación y la reforma del mercado de productos, además de medidas para mejorar el entorno empresarial. Sin embargo, su aplicación avanza a ritmo desigual: siguen pendientes reformas tan fundamentales como un consejo fiscal independiente, una ley sobre unidad del mercado y una ulterior liberalización de los servicios profesionales. Aunque la agenda de reformas propuesta es exhaustiva y tiene la orientación adecuada, España debe adoptar y aplicar reformas claras con determinación, rapidez y eficacia, para que tengan los efectos positivos deseados sobre el crecimiento y el empleo y contribuyan a corregir los desequilibrios.

El principal desafío al que se enfrenta el país es potenciar el crecimiento económico, el empleo a sí como corregir los desequilibrios macroeconómicos excesivos. Proseguir la consolidación presupuestaria y fortalecer las instituciones en este ámbito será fundamental para garantizar unas finanzas públicas sostenibles. Acabar de reestructurar y subsanar los problemas del sector financiero es de la máxima importancia para apoyar la economía real. Hay que mejorar la competitividad y la capacidad de exportación. Por otro lado, la competencia en los sectores de bienes y servicios nacionales sigue siendo insuficiente. Pero, sobre todo, la situación del mercado de trabajo sigue siendo crítica. Sigue alto el abandono escolar, unido a un sistema de formación profesional que no está lo suficientemente adaptado a las necesidades del mercado. La pobreza y la exclusión social van en aumento. (Estado del país en el primer trimestre de 2013).

Medidas propuestas:

1.- Finanzas públicas sostenibles.

España ha hecho en 2012 y 2013 considerables esfuerzos de consolidación para tratar de corregir el déficit excesivo. Sin embargo, debe proseguir la consolidación presupuestaria para frenar el aumento de la deuda pública y situar de nuevo a las finanzas públicas en una trayectoria sostenible. El objetivo de la estrategia presupuestaria española

es reducir el déficit en las administraciones públicas por debajo del valor de referencia del 3% del PIB antes de 2016.

2.- Eficiencia del sistema fiscal.

Aunque en 2012 se introdujeron medidas importantes, España aún puede hacer más por aumentar la eficacia de su sistema fiscal y la proporción de impuestos indirectos favorables al crecimiento. Además, España debe intensificar los esfuerzos por combatir el fraude y la evasión fiscal.

3.- Sector financiero.

El programa de ajuste del sector financiero español va por buen camino y España debe seguir aplicándolo según el calendario establecido.

4.- Mercado laboral.

La situación del mercado de trabajo español sigue siendo crítica. Hay que acelerar y complementar las actuales reformas de las políticas de activación, además de hacer balance de los efectos de la reforma de 2012.

5.- Educación.

Las debilidades estructurales de los sistemas de educación y formación han contribuido a la alta tasa de desempleo juvenil y en gran medida siguen sin subsanarse. España debe aplicar todas las reformas previstas en el área educativa.

6.- Inclusión social.

La pobreza y la exclusión social van en aumento en España debido principalmente a la situación del mercado de trabajo, aunque también a la limitada eficacia de la protección social a la hora de reducir la pobreza. Hay que tomar medidas para mejorar la eficacia de las políticas en este campo.

7.- Entorno empresarial.

España debe acelerar las reformas para subsanar las deficiencias del entorno empresarial —por ejemplo, los obstáculos a la hora de hacer negocios— y aumentar claramente la competencia en los mercados de productos y servicios.

8.- Energía y transportes.

El pasivo contingente potencialmente elevado que supone el déficit de la tarifa eléctrica plantea un riesgo macroeconómico que no hay que pasar por alto. España debe completar urgentemente la reforma del sector energético, pero también intensificar los esfuerzos en el sector de transportes.

9.- Calidad de la administración pública.

La estructura administrativa española, altamente descentralizada, hace necesario reforzar la coordinación entre las distintas administraciones públicas, tanto para reducir costes como para limitar la carga administrativa sobre las empresas y las familias.

III.- CONCEPTOS: MERCADO DE TRABAJO Y ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

III.1.- MERCADOS DE TRABAJO EN EUROPA

Desde el inicio de las crisis en la Zona Euro (año 2008) se destruyeron millones de empleos, con unos niveles no conocidos desde la introducción del Euro. Alcanzamos el 11% de tasa de desempleo en el mes de julio de 2012, Europa se encuentra en una situación crítica, especialmente para algunos países de la Zona Euro, en los cuales las consecuencias de esta crisis son relevantes. En abril de 2013, por ejemplo, con mas de diez millones de puestos de trabajo destruidos en toda Europa, en países como Grecia, Italia, Portugal, España (países del sur de Europa) además de Irlanda, como excepción por no pertenecer a los países considerados del mediterráneo, como los mas afectados en materia de desempleo por esta crisis.

Parece obvio que esta crisis ha afectado de forma diferente a países con una serie de políticas en materia laboral, jornada de trabajo, salario mínimo, tipo de contratos, protección por desempleo, etc, distintas de otros países. Lo que caracteriza a un mercado laboral de otro son estas políticas que pueden ir desde el proteccionismo elevado (rigidez) a un liberalismo exagerado (flexibilidad). Podemos decir, y parece claro afirmarlo, que la crisis afectó de manera diferente a aquellos países con políticas rígidas en materia laboral de aquellos en que las políticas eran mas flexibles concepto que ahora en España comenzamos a conocer con el nombre o seudónimo de “flexicurity” o lo que es lo mismo flexiseguridad; *“La flexiseguridad o (flexiguridad) tiene dos vertientes: una macroeconómica, de política*

laboral de un país, que es la más utilizada, y otra más restringida, que se refiere a las prácticas que puede llevar a cabo una empresa, internamente, para reordenar y optimizar sus recursos humanos”⁵.

Existe una relación devastadora entre la caída del PIB y el aumento del desempleo en la zona euro, como coinciden todos los expertos, un aumento que fue moderado debido a las características diferentes de los mercados laborales dentro de la Zona Euro. Para entender mejor este fenómeno analizaremos las peculiaridades de estos mercados laborales, con ejemplos de países caracterizados por cada uno de los modelos, dentro de los diferentes mercados laborales.

La existencia de diferentes modelos de mercado laboral, más rígidos o flexibles, nos lleva a intentar descubrir cual podría ser el modelo optimo, que nos ayudaría a salir de la crisis, y que crearía más puestos de trabajo, cosa que es realmente difícil de definir puesto que en mi opinión, existen factores culturales, históricos y sociales, que determinan las características de los individuos que definen y viven en una determinada sociedad, lo cual hace complicado el adaptar modelos que funcionan bien en una zona de Europa a otra. Existen diferentes países modelo que aplican determinadas políticas proteccionistas o liberales ofreciendo resultados distintos en cuanto al mercado de trabajo se refiere. Modelos como el Danés, Anglosajón, alemán, Holandés, Finlandés o el de España. Se habla del modelo nórdico, del modelo de países mediterráneos, distintos en políticas de empleo y mas concretamente en el termino ya mencionado, como diferencia significativa, de Flexiseguridad.” *En general, en un mercado laboral rígido es difícil contratar y/o despedir a personas, porque estos cambios están muy regulados y normalmente son muy caros. En España, antes de la reforma del año 2012, una empresa podía gastarse casi cuatro años de sueldo para despedir a una persona con mucha antigüedad. Estas normas parecen desincentivar a la contratación en general y generan un mercado “dual”, donde algunas personas son fijas y gozan de excesiva protección, mientras que los demás son precarios. Esta situación tiende a reducir la productividad del país, ya que los fijos no tienen incentivos para ser más productivos y los temporales tienen menos posibilidades de hacerlo, porque la empresa no invierte en su formación”⁶.*

Analicemos el modelo alemán, destacando algunas de sus características. Alemania con un modelo económico basado en las

⁵ (Ver Anexo 6, Gary s. Becker).

⁶ (Entorno Económico. ¿Cual es el mejor modelo de mercado laboral? Gayle Allard Profesora. (I.E. Business School, 12 Julio 2012).

exportaciones, tiene una tasa de desempleo alrededor del 7% y todo esto a pesar de haber sufrido una disminución de casi el 6% en su economía, debido a la situación del mercado mundial y teniendo en cuenta que muchas de sus exportaciones son para países de la Zona Euro. La flexibilidad es la clave de su modelo. Cuando una fábrica reduce su producción por una caída en la demanda, se le permite suspender temporalmente, como posibilidad, los empleos no necesarios, dejando así que los trabajadores mantengan su puesto en espera de una recuperación del mercado. El modelo se asemeja más a los ERE temporales, aunque su tramitación es mucho más ágil ya que no requieren tantos trámites administrativos como en otros países. Con la suspensión temporal de empleo alemana, la empresa paga el 10% del salario y la administración el resto, lo cual incrementa el gasto público, pero permite a estas empresas afrontar los momentos difíciles de una crisis. Los trabajadores tienen que hacer, por su parte, cursos de reciclaje para adaptar sus capacidades a las exigencias del mercado laboral. Algo que en países como España no está teniendo mucho éxito. Por otro lado, la indexación de los salarios a la productividad y no a la inflación es otro de los secretos del mercado laboral alemán y, en general, del norte de Europa. Uno de los pilares fuertes de este modelo es la formación “dual”, se trata de una formación profesional adaptada a las necesidades reales de las empresas, donde los alumnos además de estudiar, realizan prácticas en las empresas que en un futuro podrán requerir sus servicios como profesionales.

El modelo danés, caracterizado por el modelo de flexiseguridad responde a una combinación en cuanto a flexibilidad en el despido y contratación apoyado por una amplia red de cobertura social. Hasta 2010 el modelo se ha comportado con bajas tasas de desempleo y los elevados flujos de empleo han conducido a la percepción de un alto nivel de seguridad laboral.

Con la crisis, la tasa de desempleo en Dinamarca ha despuntado como se esperaba, pero la cuestión es saber si el desempleo disminuirá cuando se recupere el nivel de crecimiento. Por eso conviene comparar la flexiseguridad danesa con el sistema holandés y alemán, con una estricta protección del empleo, pero con una estructura económica comparable. Los elementos principales en el modelo danés son:

-Flexibilidad en el despido y contratación. *Según el índice de la OCDE sobre la legislación para la protección del empleo, el de Dinamarca es del 1,5; Holanda y Alemania 2,7 y 2,9 respectivamente.*

-Red social de seguridad, que consiste en que la mitad de los trabajadores daneses participan voluntariamente en un fondo que asegura ante el desempleo e incluye una asistencia social. *El fondo está subsidiado.*

Al principio alcanza hasta el 90% del último salario, aunque con un límite de 2.000€/mes. Con un período máximo en recesión de 4 años. Tras ello, actúa la asistencia social.

-Alto nivel de activación para el empleo, debido a que una alta prestación social reduce los incentivos para la búsqueda de empleo. *Los jóvenes reciben a menudo dicha activación desde el tercer mes de pérdida del empleo, que aumenta a medida que aumenta el tiempo de desempleo y se combina con la asistencia social, de tal modo que antes de que las prestaciones por desempleo terminen, la activación se transforma en una activación a tiempo completo, que puede ser desde orientaciones y programas de valoración hasta formación y trabajos con salario subsidiado.*

Los despidos han sido mayores en Dinamarca que en Holanda y Alemania, a causa de la mayor flexibilidad legal para el despido. Como era de esperar en un mercado laboral flexible, con la crisis en Dinamarca se produjo un ajuste más severo. Curiosamente el ajuste de la crisis se ha producido en Dinamarca en el número de personas desempleadas, mientras que en Holanda y Alemania, con legislación que protege más el empleo, se ha producido en el número de horas. En coherencia con esto, la tasa de desempleo en Dinamarca crece persistentemente mientras que en Holanda y Alemania es suave. De todo esto podríamos sacar varias conclusiones, entre las cuales, una que me interesa mucho, es la creencia de que en tiempos de crisis, con un mercado flexible en los despidos y contratación, los empresarios tienen más facilidad para crear empleo, a mi parecer, todo lo contrario tienden más a destruirlo, dejando a las instituciones el papel más difícil en cuanto a gasto se refiere:

“La situación actual en Dinamarca viene de los años 90 en que, tras dos décadas de desempleo, se optó por una reforma del mercado laboral que le ha llevado al éxito hasta antes de la crisis. Pero ¿se podrá hacer frente a la actual crisis? Depende de la viabilidad financiera que el sistema requiere. En la actualidad ha bajado la efectividad de la activación laboral” (Torben M. Andersen, Nicole Bosch, Anja Deelen, Rob Euwals, 8 de Abril de 2011).

A mi parecer, los diferentes modelos de mercado laboral, no hacen sino entorpecer el desarrollo equitativo de una Unión Europea, que necesita urgentemente un modelo único basado en conceptos de mínimos comunes a todos y donde se puede desarrollar y definir por cada Estado Miembro en función de sus características. La exportación íntegra de un único modelo parece no funcionar y no serviría como solución a los problemas de los diferentes Estados Miembros, con tasas crecientes de paro en la Zona Euro. En mi opinión me vuelvo a encontrar con una unión de países pobre en sus

cimientos y que únicamente actúa en momentos de crisis con una lenta actuación y corta capacidad de maniobra, fruto quizás, de una mala consolidación de esta Unión Europea muy avanzada en el terreno económico pero poco en el democrático y social.

III.2.- ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA

*La **Encuesta de Población Activa (EPA)**⁷ es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 180.000 personas. La metodología de la encuesta se ha modificado en el primer trimestre de 2005 por varias causas: la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, debida especialmente al aumento del número de extranjeros residentes; la incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las normas de la Oficina Estadística de la Unión Europea (**EUROSTAT**); y por último, la introducción de mejoras en el método de recogida.*

*La EPA también suministra la información necesaria que permite la elaboración de las variables requeridas en la Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (**ECFT, más conocida por su denominación en inglés Labour Force Survey -LFS-**), encuesta que recoge información armonizada en el ámbito europeo sobre el mercado laboral.*

Como objetivo principal la EPA intenta conocer la actividad económica de un país, en relación al componente humano. Su diseño está orientado a proporcionar información de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo. Como definición de población económicamente activa se ha tomado la aceptada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), según la cual se establece ésta como: “*el conjunto de personas, que en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción*”. De acuerdo con lo anterior la encuesta considera como

⁷ Datos de Instituto Nacional de Estadística:

http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase.

población económica-mente activa la constituida por las personas de 16 y más años que en la semana de referencia satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas de acuerdo con las definiciones dadas para la encuesta.

La EPA tiene un ámbito poblacional, geográfico y estacional, es una encuesta dirigida a la población en el territorio nacional y tiene una periodicidad trimestral. Evidentemente los datos que se extraigan de la EPA han de ser analizados en su conjunto con otras variables como el paro y el crecimiento económico, para que podamos tener una idea generalizada de cómo va la economía del país o como en este caso, la evolución en su conjunto de la Zona Euro. Podemos caer en el error de creer que la EPA nos da unos datos fiables del 100%, pero tenemos que tener en cuenta que se realiza una encuesta entre la población en edad de trabajar en la cual se les pregunta, entre otras cosas, si están buscando trabajo activamente, en período de crisis esta percepción puede ser engañosa porque las personas activas pueden pasar a ser inactivas, trabajando en economías sumergidas y por tanto dejar de buscar activamente trabajo por tener la percepción de que no es posible encontrarlo en el mercado laboral, esto podría traducirse en un descenso del número de personas en búsqueda de trabajo y, por lo tanto, una reducción de la población activa. Es complejo de entender el funcionamiento de esta encuesta, pero, a su vez, arroja datos que los países aceptan como razonables y dan una credibilidad bastante elevada para definir, junto con otros factores la economía de un país. En este Trabajo Fin de Master le daré la credibilidad comúnmente aceptada por todos para alcanzar el objetivo anteriormente planteado, aunque como en casi todo, la economía no sea una ciencia exacta y en este caso la EPA utilizada, como factor para el análisis temporal en un momento concreto de nuestra economía, tampoco parezca ser del todo fiable.

Necesario definir varios conceptos muy importantes para entender la Encuesta de Población Activa, entre ellos la población activa y la ocupada; La población activa de un país está compuesta por toda persona en edad laboral que o bien trabaja en un empleo remunerado (población ocupada) o bien se halla en plena búsqueda de empleo (población en paro). Por tanto, la población activa se divide en dos grupos, los empleados y los desempleados. La fracción de población activa que busca empleo pero no es capaz de encontrarlo determina la tasa de desempleo.

En el caso de la UE el Sistema Estadístico Europeo *está formado por: Eurostat*⁸ (la oficina de estadística de la UE), las oficinas de estadística de todos los estados miembros (los diferentes INE) y otros organismos que elaboran estadísticas europeas. El **SEE** garantiza que las estadísticas europeas elaboradas en todos los Estados miembros de la Unión Europea sean fiables, siguiendo unos criterios y definiciones comunes y tratando los datos de la manera adecuada para que sean siempre comparables entre los distintos países de la UE. En la actualidad el **SEE** se regula fundamentalmente por la Ley Estadística Europea, aprobada en 2009 mediante el **Reglamento (CE) 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo**⁹. Las estadísticas de la Unión Europea se preparan, elaboran y difunden tanto por el Sistema Estadístico Europeo (**SEE**) como por el Sistema Europeo de Bancos Centrales (**SEBC**). El núcleo del **SEE** es el Comité del Sistema Estadístico Europeo. En él participan Eurostat y los presidentes de las oficinas nacionales de estadística de los Estados miembros. Ofrece orientación profesional para la planificación, elaboración y difusión de las estadísticas europeas e interviene en el proceso de elaboración y adopción de las normas de desarrollo de legislación estadística europea. El **SEE** cuenta con un Programa Estadístico Europeo que recoge la planificación estadística para un periodo de cinco años. Este Programa es aprobado por el Parlamento Europeo y por el Consejo. Para asegurar que se tengan en cuenta las necesidades de los usuarios en la elaboración del Programa Estadístico Europeo, se creó el Comité Consultivo Europeo de Estadística. En él están representados los usuarios, informantes, instituciones académicas y sociales y la administración comunitaria. Si bien la planificación de la actividad se hace conjuntamente entre los **INE** y **Eurostat**, la producción de estadísticas nacionales armonizadas corresponde a las autoridades de los Estados miembros, mientras que Eurostat recopila los datos que aportan los Estados, los analiza y en base a ellos ofrece cifras comparables y armonizadas, de forma que se puedan definir, acometer y analizar las políticas comunitarias. Además, Eurostat se encarga de asegurar la coordinación necesaria para garantizar el funcionamiento de este complejo sistema.

⁸ Datos de:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=Page&cid=1254735905268&p=1254735905268&pagename=INE%2FINELayout.

⁹ Anexo 7. Reglamento (CE) 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo.

IV.- MEDIDAS ACTIVAS DE FOMENTO DE EMPLEO EN LOS ESTADOS DE LA UE (ALEMANIA, ESPAÑA, HOLANDA Y REINO UNIDO)

IV.1.- Introducción:

En el desarrollo de este apartado de mi Trabajo Fin de Master voy a delimitar o acotar, de manera cuantitativa, las medidas activas de empleo a diagnosticar (durante la crisis). La regulación del despido de trabajo, a mi modo de ver, tiene especial relevancia en cuanto al fomento del empleo, además existe una concepción errónea en la UE y que afecta significativamente al empleo. Creo que concebir el despido con una perspectiva única de “costes” daña al estímulo del empleo en la UE y agrava la situación actual de crisis. Pienso que existe una relación causa-efecto entre la sensación del empresario del coste de la contratación y el hecho que produce dicha contratación.

Las políticas activas de empleo que los diferentes Estados (Alemania, Holanda, España y Reino Unido) adoptaron, durante los años previos a la crisis (concretamente 2004 y sucesivos), serán también mencionados en este apartado, solo por dejar constancia y mencionar a los colectivos a los que, por esos años, iban destinadas resultando interesante constatar que algunos de esos colectivos mas desfavorecidos entonces, ven en plena crisis, agravada su situación sociolaboral.

Para poder llegar a las políticas activas de empleo de la UE en la Estrategia Europa 2020, hemos tenido que pasar por una serie de acontecimientos históricos. Hechos que nos llevan desde el momento en que Europa crecía a un buen ritmo (año 2004) hasta la situación en la que se desarrolla la Estrategia EU 2020 (año 2010) y, por supuesto, al punto donde actualmente, nos hayamos inmersos en una profunda crisis. Resumiré en que se basaban estas Políticas Activas de Empleo (año 2004) para que personalmente valoremos el cambio que se haya podido producir (en la actualidad), así como las diferencias existentes para cada país, y

acabare explicando, porque es importante legislar de una forma correcta la regulación del despido para que se fomente el empleo en la UE.

Lo primero será un breve resumen de la evolución de estas políticas en Europa a través de una serie de acontecimientos:

Año 1993 el **Libro Blanco de la Comisión Delors** sobre crecimiento, competitividad y empleo propiciando el primer debate sobre el empleo en la UE. En 1994 se aprueba el primer plan de acción sobre el empleo, llamado **Estrategia Essen**, a partir de aquí existen varios pasos más; 1995-1996: **Consejo Europeo de Madrid y de Dublín**, respectivamente, se evalúan los progresos hechos en la “Estrategia de Essen”. Junio de 1997: **Tratado de Ámsterdam**: una nueva estrategia de empleo para Europa. Se dio un fuerte impulso a la estrategia adoptada en Essen, reconociendo que el empleo es un “asunto de interés común” para Europa. (Aparecen por primera vez los 4 pilares de la estrategia actual. Noviembre de 1997, **La Cumbre de Empleo de Luxemburgo** propuso traducir en realidades la idea del empleo como “asunto de interés europeo común”. Los dirigentes europeos decidieron poner en marcha el proceso de Luxemburgo, en el que se aprobaron **19 Directrices de empleo**, basado en las 4 ideas o pilares básicos, y que debían cumplirse en un plazo de 5 años. Diciembre de 1998, los líderes europeos se reúnen en **Viena**, y **aumentan el número de directrices a 22**.

Tras este breve repaso histórico de los pasos más importantes, analizo los aspectos concretos de cada uno de los cuatro países elegidos en este estudio, sus organismos en relación al empleo y la existencia de varios grupos concretos, diferentes en cada país según necesidades y a quienes van dirigidas estas Políticas Activas de Empleo, colectivos tales como: los discapacitados, inmigrantes, mujeres y jóvenes. En ellos nos centraremos para saber de que manera se intenta facilitar su inserción al mercado laboral en cada uno de estos países y por las recomendaciones que Europa realiza a estos para su logro en el alcance de las mismas.

IV.1.1.- Alemania:

La fotografía en el **año 2004** de Alemania es la siguiente¹⁰. La promoción de las diferentes políticas se realiza a través de las administraciones públicas, en una relación jerárquica, existiendo diferentes niveles dentro de la administración. El Instituto Federal para el Empleo es, a nivel federal, el organismo competente (“Bundesanstalt für Arbeit”) para temas de Seguridad Social y Protección al Emprendedor, durante la fase de inicio del negocio hasta que este se asienta. Además de esta oficina existen, en cada región o “Bundesland”, otras relacionadas directamente con la federal, en cada región encontramos Oficinas de Empleo Locales (“Arbeitsamt”), que son las unidades de servicio más cercanas al ciudadano, y el IAB (“Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung”). Esta organización es la responsable del estudio del mercado de trabajo y desarrollo del empleo. Además de estas instituciones existen otras de carácter local para fomentar y llevar a cabo las diferentes políticas activas de empleo:

- Asesoramiento o guía vocacional.
- Servicio de Información de Empleo (SIS).
- Servicio de Información para el Empleador (AIS).
- Servicio de Información para el Desarrollo y Empleo (ASIS).
- Pago del subsidio de desempleo.
- Pago y gestión del “subsidio-puente”.
- Ayuda para empezar nuevas empresas (entre otras ayudas, la financiación de cursos de formación).

Discapacitados:

El Ministerio Federal de Empleo y Asuntos Sociales, el Servicio Federal del Mercado de Trabajo y la Oficina de Asistencia Regional, son los organismos encargados de coordinar estas políticas. Las principales acciones son la creación de una normativa que obliga a las empresas de más de 16 trabajadores a guardar un 6% de las plazas para este colectivo. Otra de las medidas es la existencia de talleres formativos para todo tipo de discapacitados; mentales, con problemas de salud mental, discapacidades auditivas y ciegos, etc... los cuales obtienen formación en varias áreas,

¹⁰ Ver Anexo 7.

desde la producción industrial hasta el arte, la artesanía, los procesos de montaje, servicios generales o embalaje. Estos talleres permiten a las personas discapacitadas desarrollar su capacidad profesional y les proporciona servicios sociales y médicos adaptados a sus necesidades.

Inmigrantes:

Básicamente se trata de dos planes de inserción, *Ahoi y Refuge*. El primero de ellos se dedica a acciones y asesoramiento para la integración en el mercado de trabajo de refugiados e inmigrantes. El segundo se trata de cursos de formación para la integración de ellos en el mercado laboral.

Mujeres:

Bajo la Iniciativa Comunitaria *NOW*, se ha creado una red en Alemania, se compone de 4 proyectos piloto en la zona alemana de Baden-Württemberg. Cada proyecto piloto proporciona información, orientación, formación, y traslada el soporte necesario tanto, a las empresarias actuales, como a empresarias potenciales. Cada proyecto tiene el objetivo de establecer una incubadora de negocio para el SMEs o construir incubadoras de negocios existentes más adecuadas a las necesidades de las mujeres empresarias.

Jóvenes:

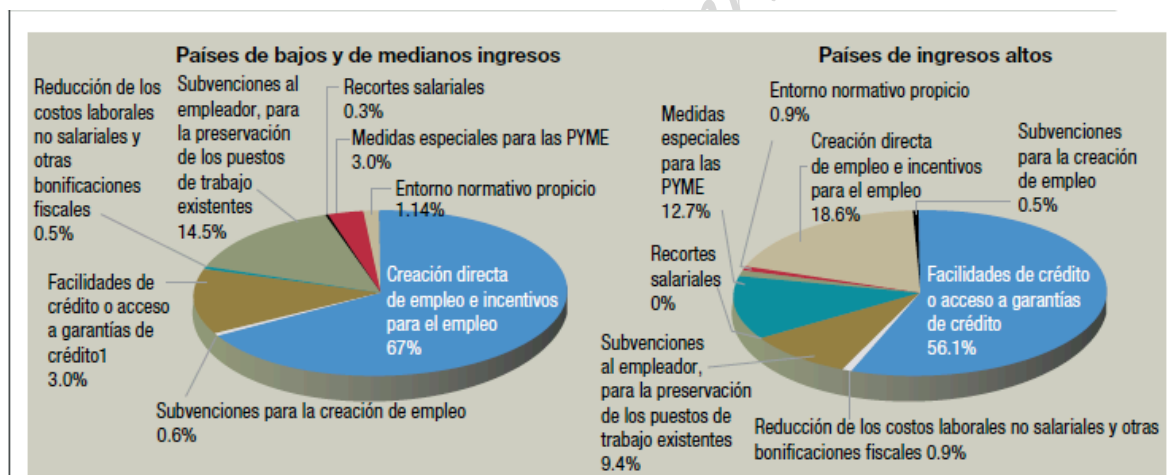
La principal política activa que pretende facilitar la inserción en el empleo es el nuevo sistema de orientación profesional, que será cofinanciado por los empresarios y los empleados (al cincuenta por ciento). Todas las oficinas de empleo proporcionarán asesoramiento sobre formación.

Durante los **años de la crisis** en Alemania se adoptaron diferentes medidas en cuanto al empleo se refiere¹¹. De las mas “populares”, dentro de la iniciativa de subvención para la creación de empleo, son los “Minitrabajos” o “Minijobs”, pero además de esta existen otras como las subvenciones salariales, creación directa de empleo, medidas específicas para las Pymes, reducción de los costos laborales no salariales y otras bonificaciones fiscales y facilidades del crédito o garantías para el acceso al crédito. Como medida, de las citadas anteriormente, mas difícil de delimitar y que se debe explicar son las subvenciones salariales, las cuales

¹¹ (Ver anexo 8, Informe conjunto de síntesis Organización Internacional del Trabajo y el Banco mundial).

revisten diferentes formas, y persiguen objetivos distintos, pero relacionados. Las subvenciones a los empleadores pueden concederse para estimular la demanda o para proporcionar incentivos para la reinserción laboral. Pueden adoptar la forma de transferencias directas, bonificaciones sobre las cotizaciones a la seguridad social, o créditos sobre el impuesto sobre la renta. Pueden destinarse a trabajadores vulnerables o concederse de manera generalizada, y, tal como quedó demostrado durante la crisis, pueden centrarse en las personas ya empleadas o en los nuevos empleados exclusivamente. Para contrarrestar la crisis, las subvenciones salariales se concedieron como transferencias directas, o se aplicaron mediante bonificaciones sobre las aportaciones a la seguridad social. Alemania es considerado uno de los países con ingresos altos y como podemos ver a continuación en el cuadro, reparte su presupuesto para aplicarlo a políticas de empleo de la siguiente manera:

PRESUPUESTO ASIGNADO A POLÍTICAS PARA AUMENTAR LA DEMANDA DE EMPLEO, EN MILES DE MILLONES DE DÓLARES EE.UU., EN PPA (COMO PORCENTAJE):



Fuente: Calculado sobre la base de la muestra completa de 77 países encuestados para elaborar el catálogo de la OIT y el Banco Mundial de medidas adoptadas para hacer frente a la crisis.

Alemania es uno de los países con ingresos altos, como ya he mencionado, que distribuye su presupuesto como se indica en el gráfico, para fomentar la políticas de empleo, donde las dos partidas mas importantes son la de facilitar el crédito y la subvención para la creación directa de empleo y de incentivos para este. Dentro de este modelo de reparto del presupuesto, para políticas de empleo, estaría Alemania pero además también países como Australia, Canadá, los Estados Unidos, Japón, México y el Reino Unido. (Informe realizado por la secretaria de Estado de

comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, Madrid Septiembre de 2012)¹².

IV.1.2.- España:

El estado general de España en ese **año** 2004 (y siguientes hasta la crisis) era el de crecimiento de su economía y empleo en los últimos años pero con un problema estructural de desempleo persistente en el tiempo.

Existen varios problemas en cuanto a tasa de empleo, siendo de las más bajas en Europa, el contrato de duración determinada es mayoritario entre las mujeres y no existe un planteamiento global de aprendizaje permanente, además de que la movilidad geográfica es muy escasa, con grandes diferencias regionales. España debe impulsar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a las medidas de prevención y activación, la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas, así como la formación permanente, flexibilizando las actuales disparidades regionales. *(Ver anexo 8, cuadro resumen, Pág. 71).*

Mujeres:

Entre las medidas llevadas a cabo para fomentar una mayor igualdad entre hombres y mujeres destacan las siguientes:

- 1.- **Aprobación de la Ley 33/2002**, que modificó el Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Realización, en el seno del Consejo Económico y Social, de un **Informe sobre la negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y la permanencia en el empleo, 1998-2002**.
- 3.- Incorporación del “**Mainstreaming**” de género y la no discriminación por razón de sexo en todas las fases de las decisiones políticas, así como en la planificación, implementación y evaluación de las actuaciones que dan cumplimiento a dichas decisiones.
- 4.- Potenciación de la “**Subvención Global**”, para financiar proyectos ligados a servicios de proximidad y a la oferta de centros de cuidados a la

¹² Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, *Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra y Banco Mundial, Madrid, 2012.

infancia. Mantenimiento de la preferencia de las mujeres en las acciones de mejora de la ocupabilidad de los SEPEs y promoción de acciones específicas de búsqueda activa de empleo, en cooperación del Instituto de la Mujer con las Comunidades Autónomas.

5.- Bonificación de cuotas de Seguridad Social a la contratación de mujeres.

6.- Programas de formación y apoyo para la creación y desarrollo empresarial.

7.- Programas de Apoyo Financiero.

Así como otros destinados a apoyar a la mujer en diferentes etapas de su vida¹³, maternidad, cuidado de hijos, etc..... Además de políticas regionales enfocadas en este mismo sentido y que complementarían las iniciativas estatales.

Desempleados de larga duración:

Destaca el Plan de Formación e Inserción Profesional que sigue siendo la segunda partida más importante. Un programa de alcance nacional en el que más de 300.000 trabajadores desempleados, españoles e inmigrantes, se beneficiarán en sus respectivas Comunidades Autónomas.

Jóvenes:

Para evitar la marginación de quienes abandonaron la escolaridad, los Planes de Inserción Laboral son medidas destinadas a apoyarles en la búsqueda de empleo y en la adquisición de habilidades básicas. Contienen acciones de información y orientación laboral y familiar, así como medidas de formación para el empleo.

Inmigrantes:

Existencia de programas de mejora de la ocupabilidad debido al alto número de trabajadores no comunitarios en nuestro país. En diciembre de 2002 ascendía a 121.853, un 35,50% más que en igual fecha de 2001. De ellos, el 79,28% correspondía a demandantes de países no comunitarios. El número de contratos de trabajo con personas no españolas en 2002 fue 1.249.427, de los que 1.073.325 corresponden a extranjeros no comunitarios.

¹³ Ver anexo 8 Pág., 79 a 80.

Discapacitados:

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales suscribe Acuerdos y Convenios con las entidades representativas del colectivo. En su desarrollo se han aprobado distintas medidas:

- a) eliminación de los costes de Seguridad Social para los contratos de interinidad que se celebren con desempleados discapacitados que sustituyan a discapacitados en situación de incapacidad temporal;*
- b) fomento del autoempleo de los discapacitados o la posibilidad de sustituir la formación teórica de los contratos para la formación por programas de rehabilitación o ajuste personal o social cuando dichos contratos se realicen con personas con discapacidad psíquica*
- c) la ampliación de las bonificaciones previstas para la contratación temporal de mujeres discapacitadas (Ver anexo 8, cuadro resumen, Pág. 84).*

En el caso de España durante los **años de la crisis** las medidas adoptadas han sido diseñadas, principalmente, sobre tres ejes:

- 1.- Medidas de ajuste presupuestario y de consolidación fiscal.
- 2.- Reformas estructurales para la competitividad.
- 3.- Estabilidad financiera.

Dentro del punto dos encontramos la reforma mas controvertida a nivel social y la que mas me interesa para este trabajo, la reforma laboral: En el ámbito del mercado laboral, el Gobierno ha aprobado una ambiciosa y profunda reforma con el objetivo de frenar la destrucción de empleo y crear puestos de trabajo cuanto antes, esto según el Gobierno, porque en lo que respecta a los ciudadanos el sentimiento es contradictorio, notable en la multitud de protestas realizadas por los ciudadanos, a lo largo de esta crisis. *“La reforma del mercado laboral sienta las bases para un nuevo modelo de relaciones laborales semejante al de los países de nuestro entorno. Las medidas incluidas en la reforma giran en torno a cuatro grandes ejes:*

En primer lugar, favorecer la empleabilidad de los trabajadores, para lo que se ha reformado el sistema de intermediación laboral y se han introducido cambios en el sistema de formación.

En segundo lugar, fomentar la contratación y en particular el empleo indefinido, con el fin de promover el empleo: se crea un nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

En tercer lugar, favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, a través del nuevo modelo de negociación colectiva: se otorga primacía a los convenios de empresa.

Finalmente, la reforma laboral también recoge diversas medidas que inciden en las reglas sobre extinción del contrato de trabajo que pretenden favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como aspecto vinculado a la reducción de la dualidad laboral” (Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, Madrid Septiembre de 2012)¹⁴.

IV.1.3.- Holanda:

En 2000, el empleo experimentó un crecimiento considerable y las tasas de empleo (la tasa global es del 73,2% y la tasa femenina es del 63,7%) estaban claramente por encima de la media comunitaria y de los objetivos de Lisboa. En 2000 siguió disminuyendo la tasa de desempleo, hasta un nivel inferior al 3%, significativamente por debajo de la media comunitaria. No obstante, el mercado de trabajo se caracteriza por un importante desequilibrio estructural: pese a que aparecieron carencias en el mercado de trabajo, la oferta de mano de obra estaba limitada por la gran proporción de la población en edad de trabajar que recibe prestaciones de invalidez, subsidios de desempleo o una ayuda social.

La situación en Holanda respecto al empleo no hacía precisar grandes políticas de empleo en relación a grupos de exclusión como los jóvenes, mujeres, parados de larga duración, aunque si existían políticas dirigidas a discapacitados y minorías étnicas. Objetivos alcanzados por Holanda en todas la políticas activas de empleo en referente a estos últimos grupos de discapacitados y minorías étnicas para el año 2000 (*Ver anexo 8, cuadro resumen, Pág. 44*).

Durante los **años de la crisis** una de las medidas, a destacar y adoptada por Holanda desde el 1 de Abril de 2009, fue la posibilidad de percibir un subsidio de desempleo por trabajar a tiempo parcial. Los empleadores tenían la opción de reducir el número de horas de trabajo

¹⁴ Anexo 8; Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, *Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra y Banco Mundial, Madrid, 2012.

hasta en un 50 por ciento como máximo; durante un periodo en cuestión, los empleados recibían un subsidio de desempleo por las horas no trabajadas. Inicialmente, el plan se aplicó durante un periodo máximo de tres meses tras el alta, teniendo la posibilidad de ser ampliado dos veces, por un plazo de seis meses como máximo en cada ocasión. Más de 100.000 trabajadores percibieron el subsidio por el recorte de la jornada laboral y por desempleo a tiempo parcial. Estos acuerdos contribuyeron significativamente a limitar el aumento del desempleo. Hablamos en pasado porque este plan se desactivó en julio de 2011, con la distensión del impacto de la crisis (Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, Madrid Septiembre de 2012)¹⁵.

IV.1.4.- Reino Unido:

Para el periodo de 2004 la tasa de empleo estaba por encima de la media europea¹⁶, lo cual es un buen síntoma, y sobre todo, por encima del objetivo Lisboa. Hablamos de tasas de empleo en hombres del 77,8 % y en mujeres del 64,6 % en el año 2000. Los principales objetivos de la estrategia se centran en la necesidad de combatir la discriminación y la exclusión mediante la integración en el empleo. Dos grupos prioritarios en las políticas activas de empleo:

Inmigrantes:

Destacan las políticas activas dirigidas a inmigrantes a través de INTEGRA. Uno de los proyectos de mayor éxito fue iniciado desde los propios grupos a través de asociaciones de comunidades de inmigrantes procedentes de África, Asia, Somalia, Bangladesh. Estas asociaciones, por ejemplo, construyeron una página Web y, durante varios años, han ofrecido apoyo, información y un programa de actividades sociales para los miembros de dichas comunidades. En los últimos años han ampliado sus servicios para ayudar a estos grupos a encontrar un empleo a través de la información de la que disponen y de unos servicios de asesoramiento. Para ello han aprovechado las posibilidades y ayudas de la Unión Europea que, mediante, el proyecto INTEGRA, ha aumentado la capacidad

¹⁵ Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, *Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra y Banco Mundial, Madrid, 2012.

¹⁶ Ver Anexo 8, págs. 84-86.

de estas organizaciones para que puedan proporcionar servicios integrados de apoyo a la búsqueda de empleo a estos grupos que parten de mayores dificultades para encontrar un puesto de trabajo. Además de proporcionarles formación y asesoramiento en la búsqueda, han creado foros locales donde se discuten estas cuestiones identificando y poniendo en práctica soluciones.

Discapacitados:

La Disability Rights es una comisión que vela por los derechos de los discapacitados en el Reino Unido. Papel crucial de esta comisión implementando la legislación, promoción y participación de las personas discapacitadas en la sociedad, incluyendo el desarrollo y seguimiento de las políticas activas de empleo en relación a este tema:

- 1) Asociar más ampliamente a los interlocutores sociales a nivel nacional¹⁷, especialmente para mejorar la productividad y las cualificaciones, así como la modernización de la vida laboral.*
- 2) Redoblar esfuerzos para reducir las diferencias salariales y de representación en los diferentes sectores y profesiones entre hombres y mujeres, implicando a todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, y posibilitando un seguimiento mediante indicadores y objetivos verificables adecuados. Por otra parte, debería seguir aplicando medidas para aumentar la oferta de guarderías asequibles y evaluar sus resultados.*
- 3) Reforzar las políticas activas del mercado de trabajo dirigido a los desempleados adultos antes de que lleven 12 meses parados, como complemento a la ayuda proporcionada por el régimen de ayuda a los solicitantes de empleo, y también reforzar los sistemas para mejorar la eficacia de la búsqueda de empleo. En todo este proceso hay que prestar una atención especial a los grupos que se enfrentan con problemas particulares en el mercado de trabajo.*
- 4) Reforzar los (actuales) esfuerzos por fomentar y crear sistemas de formación en el lugar de trabajo para hacer frente a las crecientes carencias de cualificaciones de la población activa y mejorar las cualificaciones básicas.*

En el Reino Unido, durante **los años de crisis**, algunas de las medidas aplicadas fueron; que las empresas recibían 2.500 libras esterlinas por contratar a trabajadores que hubieran estado desempleados durante más

¹⁷ (Ver anexo 8, cuadro resumen, Pág. 86).

de seis meses. En general, las subvenciones a la contratación comenzaron a quedar sin efecto a principios de 2011.

Los servicios públicos de empleo prestaron asistencia en la búsqueda de trabajo, asesoramiento y orientación, para mejorar la correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo. Además de impartir formación profesional y de emitir certificados de competencias, medidas frecuentes en la esfera de la formación, se ejecutaron otros programas destinados especialmente a los jóvenes desempleados. Aumento el salario mínimo entre 2009 y 2010 mas o menos en la misma proporción que lo hizo el índice de precios al consumo (IPC), además de otras medidas destinadas a colectivos de discapacitados, jubilados, etc...(Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, Madrid Septiembre de 2012)¹⁸.

IV.2.- REGULACIÓN DEL DESPIDO Y EMPLEO (RELACIÓN)

Llegados a este punto del trabajo¹⁹, me gustaría poner una nota de atención, un punto de vista sobre la relación existente entre el Empleo y el Despido. Resaltar que desde el punto de vista empresarial el despido supone un coste para la empresa y como tal es analizado, en ocasiones, puesto en comparación con el resto de Países Europeos, sobre todo, cuando se quiere justificar su regulación a la baja constituyendo una materia de enorme interés. La dimensión en que las empresas perciben a los trabajadores, en su gran mayoría, como meros números dentro de una plantilla que busca la flexibilidad y eficiencia numérica para estabilizar costes de producción, suscita en mi un mal estar y una preocupación que se agudiza en tiempos de crisis. Además de estos intereses, por parte del empresario o del trabajador, existe intereses sociales que pueden verse afectados en diferentes maneras. La estabilidad en el empleo, en principio, proporciona una mayor productividad, alta formación y estabilidad profesional y una mayor motivación por parte del trabajador. Tenemos que tener en cuenta, además, que la estabilidad laboral incentiva la demanda agregada porque estimula el consumo interno, especialmente el de bienes

¹⁸ Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, *Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra y Banco Mundial, Madrid, 2012.

¹⁹ Revistas Temas Laborales nº 99/2009; Informe sobre la Regulación del despido en Europa, Antonio Álvarez del Cuvillo. Profesor de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Cádiz.

con un valor elevado (viviendas o automóviles). También deberíamos tener en cuenta que un coste elevado del despido repercutiría, de forma negativa, en el empleo, esto estaría debido al encarecimiento del factor trabajo, que llevaría al empresario, a pensar dos veces antes de contratar. Afectaría negativamente a la posible expansión del empresario, en el extranjero, no generando mas puestos de trabajo. Existen muchos factores a favor y en contra. La realidad es que se debería buscar un equilibrio en el coste del despido.

Para poder entender de mejor forma la regulación del despido y sus diferentes influencias en el mercado laboral, se puede comparar en varios países la metodología y regulación propia de cada uno de ellos, teniendo en cuenta, las influencias por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las Directivas Comunitarias, que en forma definen el marco legislativo, dentro del que los estados Miembros regulan la normativa referente al despido.

Aunque en el caso de Reino Unido se reconozca un alto grado de libertad en cuanto a la regulación del despido, si que contrasta con un alto nivel de cumplimiento de la norma, lo cual lleva a la paradoja de que la protección sea mayor, en Reino Unido, que en otros países con regulación mas restrictiva. Lo que persigue la regulación del despido en Reino Unido, por parte de los jueces, es determinar, básicamente, que la conducta adoptada por el empresario ha sido llevada a cabo razonablemente, evitando la arbitrariedad del empleador.

En Alemania también es esperado, como regla general, que el empresario justifique de manera adecuada el despido. Para Alemania existen tres causas fundamentales de argumentación del despido, la primera enfocada a causas imputables a la persona del trabajador, la segunda por comportamiento del empleado y la tercera por causas de la empresa, todas ellas basadas en motivos o causas importantes. En todo este papel los sindicatos juegan de manera muy importante su papel. Reseñar que 4 de cada 5 casos son fallados a favor del trabajador determinando la causa no justificada e improcedente. Destacar como digo el papel de representación del comité de empresa, en caso de despido, muy importante en un proceso de despido económico, teniéndose en cuenta por ejemplo, aspectos de edad, hijos a cargo, etc... de los trabajadores inmersos en este proceso y previo informe del comité.

El sistema Holandés de protección frente al despido está muy condicionado por el procedimiento para llevar a cabo la extinción de forma individual o colectiva, por parte del empresario, necesitando el empleador una autorización administrativa. La Autoridad Laboral toma su decisión basada en el informe, aprobado y elaborado unánimemente, por

representantes de los sindicatos y empresarios. En todo caso también se establece un preaviso, pactado en su duración, pero respetando unos mínimos legales.

En la siguiente tabla se resumen algunos de los aspectos, mas destacados y determinantes de cada país (excepto España, por ser ya conocido) en relación al despido:

TABLA RESUMEN:

REINO UNIDO		ALEMANIA	HOLANDA
CAUSA	COMPORTAMIENTO REAZONABLE DEL EMPRESARIO	SOCIALMENTE JUSTIFICADO	CAUSA RAZONABLE
EXCLUSIONES CAUSA (SALVO) CATEGORIAS ESPECIFICAS	ANTIGÜEDAD UN AÑO	EMPRESAS 10 TRAB ANTIGÜEDAD 6 MESES	NO
PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL	AUD TRAB. COMUNICACIÓN ESCRITA DE MOTIVOS A PARTIR DE 1 AÑO TEMPORALES	INTERVENCION RELEVANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA	AUTORIZACION ADMIN. RESICIÓN JUDICIAL SALVO EXTRAORDINARIO
PREAVISO	1-12 SEM; ANTIGÜEDAD 2 MESES	4 SEMANAS – 7 MESES SEGÚN ANTIGÜEDAD	1 MES – 4 MESES SEGÚN ANTIGÜEDAD
GARANTIAS ADICIONALES DESPIDO COLECTIVO	NO	PLAN SOCIAL	AUTORIZACION ADMIN.
INDEMNIZACION DESPIDO PROC	SOLO ECONÓMICO: 7 DIAS DE SALARIO/ AÑO DESDE DOS AÑOS VARÍA CON EDAD	NO LEGALES PACTADAS EN PLANES SOCIALES	SOLO SI SE PACTA O EN RESCISION JUDICIAL NO IMPUTABLE AL TRAB.
READMISION DESP. IMPROC	DECIDE EL TRAB CON CONTROL DEL JUEZ	CONTROL DEL JUEZ	DECIDE EL TRAB CON CONTROL DEL JUEZ

INDEMNIZACION POR DESP IMPROC.	7DIAS/AÑO/VARI A SEGÚN EDAD + DAÑOS Y PERJUICIOS CON TOPE LEGAL + 26-52 SEMANAS DE SALARIO POR NO READMISION	MINIMO 12 MESES SALARIO	TOPE MAX 1 AÑO EMPLEADOS INGRESOS ELEVADOS PAUTAS JUDICIALES (30DIAS/AÑO) CON AUMENTO POR IMPUTACIÓN AL EMPRESARIO Y VARIACIONES EDAD
CONTRATOS TEMPORALES DESP. COLECTIVO	CAUSA + LIMITE DE 4 AÑOS PARA SUCEIVOS	LIBERTAD DE LA CAUSA HASTA 2 AÑOS LIMITE	NO LIMITES CAUSA. LIMITES ENCADENAMIENTO Y DURACION MAX 36 MESES

V.- ESTADÍSTICAS DE EU 28, 27, 15, ALEMANIA, ESPAÑA, HOLANDA Y REINO UNIDO Y ANALISIS DE RESULTADOS.

En este apartado las estadísticas que a continuación expongo²⁰, de cada uno de los países elegidos como representativos, ayudaran mediante su evolución en el tiempo (período de referencia 2005-2013) a concluir, si las políticas activas de empleo dan su resultado para poder superar esta crisis o por lo menos si existen indicios de que podemos comenzar a pensar en una pronta recuperación de los niveles de empleo en cada Estado Miembro. Analizaremos las estadísticas en cuanto a población activa, tipo de contratos, horas trabajadas, contratos indefinido y a tiempo parcial (información muy relevante) e incluso algún aspecto mas si fuera necesario, en referencia a cada uno de los países, siendo comentadas parcialmente. En las conclusiones finales es donde comentaré de forma mas amplia la información obtenida en cada una de las estadísticas, intentando determinar la imagen o diapositiva actual del momento y ver si podemos esclarecer, un poquito, la situación caótica en la que nos encontramos.

Tras analizar los principales indicadores respecto del empleo, población, salarios, economía de la UE, etc.... lo ultimo en analizar será la población activa. Los datos, tablas y gráficos expuestos a continuación han sido obtenidos de la base de datos a nivel de Europa que ofrece Eurostat:

1.- Balance demográfico de población. LFS

Demographic balance and crude rates

[demo_gind]

Last update: 12.09.13

Source of data: Eurostat

INDIC_DE: Population on 1 January - total

TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013
GEO						
European Union (28 countries)	502,122,533	504,121,631	505,510,263 ^(bp)	506,781,348 ^(bp)	506,820,764 ^(bp)	:
European Union (27 countries)	497,686,132	499,686,575	501,084,516 ^(bp)	502,369,211 ^(bp)	502,623,021 ^(bp)	:
Germany (including former GDR)	82,217,837	82,002,356	81,802,257	81,751,602	81,843,743	82,020,688 ^(p)
Spain	45,283,259	45,828,172	45,989,016	46,152,926	46,196,276 ^(p)	46,006,414 ^(p)
Netherlands	16,405,399	16,485,787	16,574,989	16,655,799	16,730,348	16,779,575
United Kingdom	61,191,951	61,595,091	62,026,962	62,515,392 ^(p)	63,456,584 ^(bp)	63,715,682 ^(p)

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

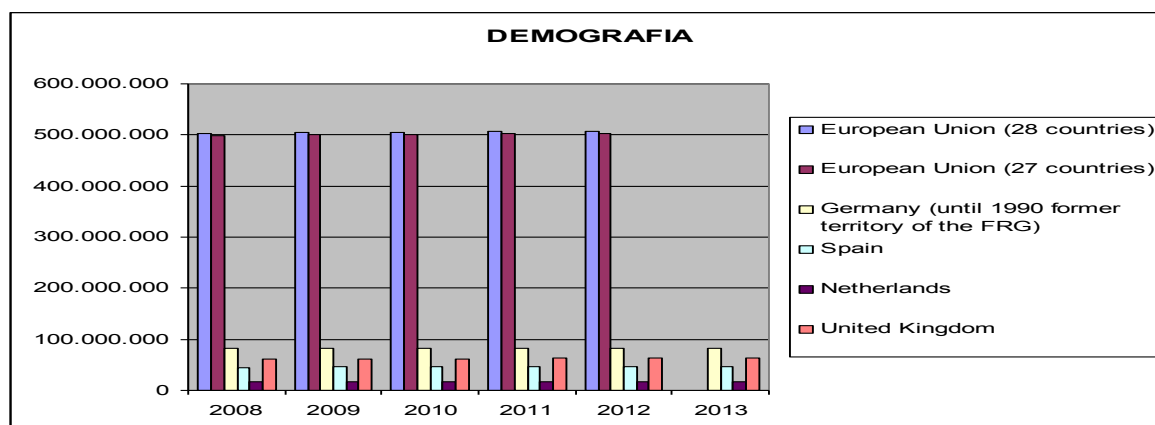
z not applicable

Special value:

: not available

²⁰ Estadísticas obtenidas de la Pág. Web;

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.



Como podemos observar, en el cuadro y en la gráfica, el incremento de la población es mínimo en los últimos cinco años , tan solo España y el Reino Unido, incrementan su población en mas de un millón de personas, esto contrasta con los datos, por ejemplo, de Alemania que ve como su población incluso decrece. Podría interpretarse de estos datos que ni los nacimientos ni la inmigración afectan, de manera significativa, al crecimiento de la población e incluso debemos remarcar, por los datos obtenidos, el peligro en cuanto a su progresivo envejecimiento en los próximos años. Esto nos llevaría a la falta de mano de obra en algunos sectores y a la redistribución de la población europea dentro de sus Estados Miembros, distribuyendo la población en los países con excedente de mano de obra, hacia otros con necesidades de ella, como ya ocurre en Alemania (en donde muchos españoles, como ya ocurriera en el pasado, buscan de nuevo un futuro trabajo).

2.- Empleo anual. LFS

Employment (main characteristics and rates)
- annual averages

[lfsi_emp_a]

Last update: 10.07.13

Source of data: Eurostat

SEX: Total **INDIC_EM:** Total employment (resident population concept - LFS)

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (28 countries)	212,050.4	216,275.7	220,435.2	222,939.7	219,081.0	217,963.6	218,477.3	217,505.2
European Union (27 countries)	210,477.5	214,689.4	218,820.8	221,304.1	217,475.7	216,422.4	216,984.8	216,059.2
European Union (15 countries)	168,823.8	171,931.8	174,941.6	176,618.7	173,508.9	172,804.6	173,490.1	172,901.3
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	36,361.6 ^(b)	37,172.3	37,988.7	38,541.5	38,471.1	38,737.8	39,737.1	40,061.7
Spain	18,973.2 ^(b)	19,747.7	20,356.0	20,257.6	18,888.0	18,456.5	18,104.6	17,282.0
Netherlands	8,110.9	8,260.9	8,463.5	8,592.7	8,596.1	8,370.2 ^(b)	8,368.7	8,424.2
United Kingdom	28,666.4	28,931.3	29,117.8	29,363.9	28,922.7	28,941.5	29,077.7	29,428.1

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

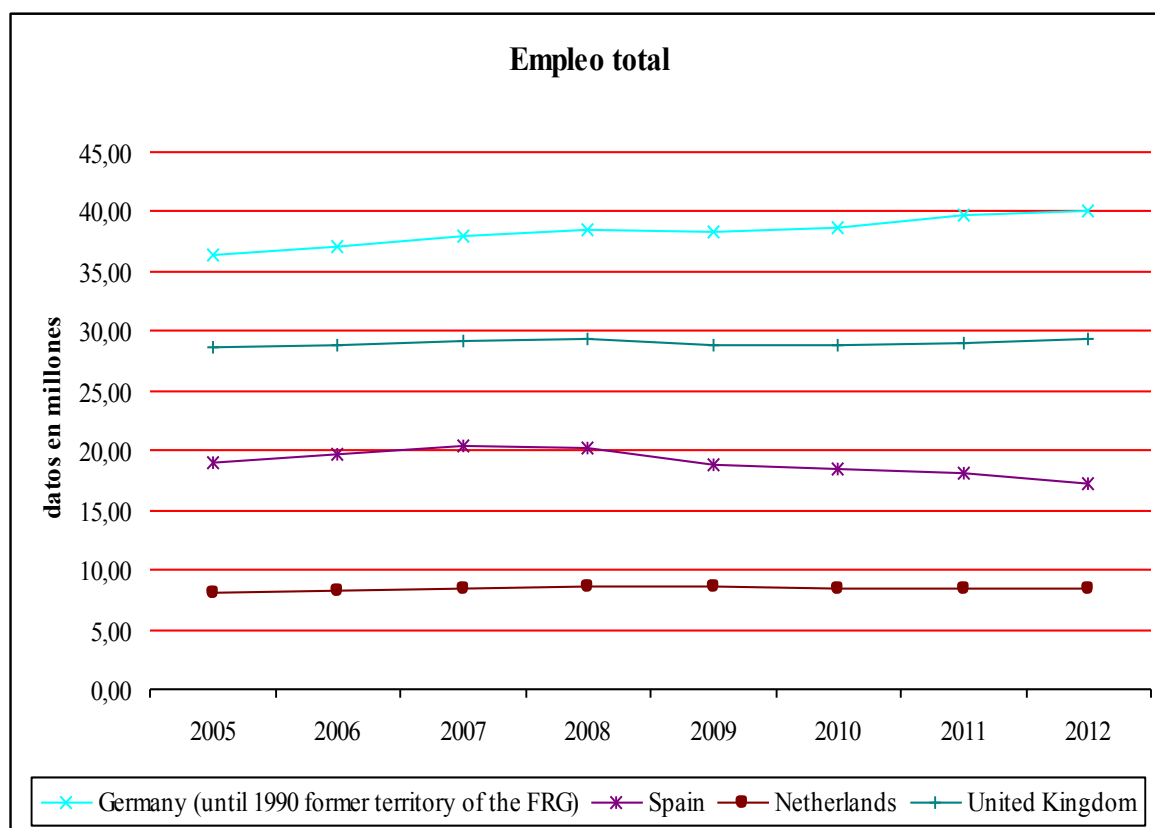
i see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available



Más o menos los países como Alemania, Reino Unido y Holanda mantienen, sino mejoran, sus datos de empleo, por el contrario España es el único en este caso que alcanza unos datos incluso peores que los de 2005. La pérdida de empleos para España es mas de 1.500.000 desde 2005 hasta 2012, algo que realmente daña profundamente a un país, claramente España ha tenido un problema de destrucción de empleo, mientras que en los otros Estados Miembros esa destrucción ha sido cuantitativamente menor o en ocasiones mantenida, durante un período de tiempo de no mas de tres o cuatro años, mientras que España permanece en una tendencia a la destrucción (aunque los últimos datos aportados por ministerio de Economía y Hacienda, auguran una recuperación a partir de 2014).

3.- Tasa anual de desempleo. LFS

Unemployment rate by sex and age groups - annual average, %

Last update: 30.08.13

Source of data: Eurostat

S_ADJ: Not seasonally adjusted data AGE: Total SEX: Total

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (28 countries)	9.1	8.3	7.2	7.1	9.0	9.7	9.7	10.5
European Union (27 countries)	9.0	8.3	7.2	7.1	9.0	9.7	9.7	10.5
European Union (15 countries)	8.3	7.8	7.1	7.2	9.2	9.6	9.7	10.6
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	11.3	10.3	8.7	7.5	7.8	7.1	5.9	5.5
Spain	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0	20.1	21.7	25.0
Netherlands	5.3	4.4	3.6	3.1	3.7	4.5	4.4	5.3
United Kingdom	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.0	7.9

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

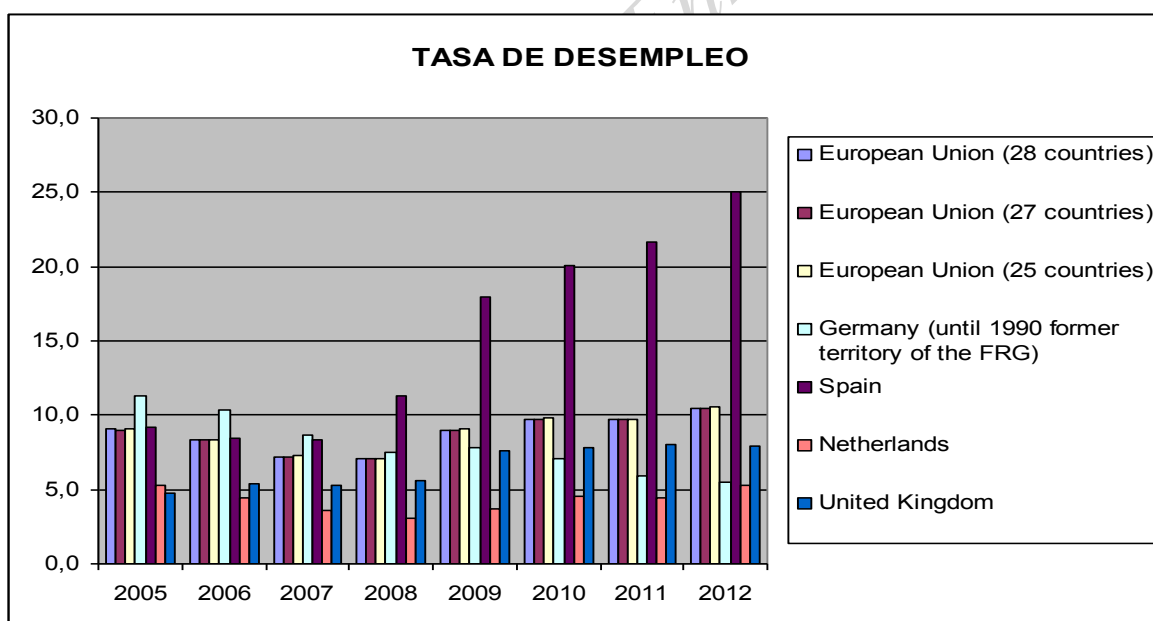
i see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available



El dato mas significativo para destacar y claramente desproporcionado es el de España, con respecto al resto de países y a la UE, por lo demás Holanda mantiene, UK incrementa y la nota discordante, en sentido contrario al de España es Alemania con la bajada de su tasa de desempleo. No se supera el 10% de tasa de desempleo en UE, salvo España que llega a un 25% (previsión 2014 por Comisión Europea) y en una tendencia a todas luces imparable, una vez mas se sale de todo pronostico, con una evidencia clara de un problema no solo estructural sino mas allá de

todos los precedentes históricos para nuestro país, un record mas de los muchos batidos hasta ahora desde el año 2005, como muestra los datos obtenidos.

4.- Porcentaje respecto del total de empleo de contratos a tiempo parcial de 15 a 65 años.

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and nationality (%)

Last update: 06.09.13

Source of data: Eurostat

SEX: Total **AGE:** From 15 to 64 years **CITIZEN:** Total

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (28 countries)	17.2	17.5	17.5	17.5	18.0	18.5	18.8	19.2
European Union (27 countries)	17.3	17.5	17.6	17.6	18.1	18.6	18.8	19.2
European Union (15 countries)	19.7	20.2	20.3	20.4	21.0	21.4	21.8	22.3
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	23.4	25.2	25.4	25.1	25.3	25.5	25.7	25.7
Spain	12.2 ^(b)	11.8	11.6	11.8	12.6	13.1	13.7	14.6
Netherlands	45.7	45.8	46.3	46.8	47.7	48.3 ^(b)	48.5	49.2
United Kingdom	24.2	24.3	24.2	24.2	25.0	25.7	25.5	25.9

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

5.- Porcentaje respecto del total de empleo de contratos a tiempo parcial de 15 a 24 años.

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and nationality (%)

Last update: 06.09.13

Source of data: Eurostat

SEX: Total **AGE:** From 15 to 24 years **CITIZEN:** Total

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (28 countries)	24.7	25.3	25.5	26.2	27.7	28.9	29.7	31.0
European Union (27 countries)	24.8	25.4	25.6	26.3	27.9	29.0	29.8	31.1
European Union (15 countries)	26.9	27.8	28.2	29.4	31.0	32.0	32.7	34.2
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	17.2	19.3	20.4	20.8	20.6	19.8	21.4	21.7
Spain	21.0 ^(b)	21.1	21.3	22.9	25.4	29.6	32.7	35.6
Netherlands	68.3	68.3	69.7	70.9	73.3	74.7 ^(b)	75.2	76.7
United Kingdom	33.9	34.5	33.9	34.7	37.5	39.1	38.8	40.3

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

6.- Porcentaje respecto del total de empleo de contratos a tiempo parcial de 40 a 64 años.

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)

Last update: 06.09.13

Source of data: Eurostat

SEX: Total **AGE:** From 40 to 64 years

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (28 countries)	17.5	17.8	18.0	18.0	18.4	18.8	18.9	19.2
European Union (27 countries)	17.5	17.9	18.0	18.1	18.5	18.9	19.0	19.3
European Union (15 countries)	20.0	20.5	20.6	20.7	21.1	21.6	21.7	22.1
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	25.3	27.1	27.1	26.9	27.1	27.5	27.7	27.7
Spain	10.3 ^(b)	10.3	10.2	10.4	10.8	11.2	11.5	12.2
Netherlands	44.4	44.5	44.8	45.2	45.4	45.7 ^(b)	45.7	45.9
United Kingdom	24.8	24.7	24.9	25.0	25.6	26.0	25.6	25.9

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

Con respecto al tanto% del total de contratos que representan los contratos a tiempo parcial, podemos apreciar un incremento en todos los países de este tipo de contrato, a nivel de la UE como de cada uno de los Estados Miembros seleccionados el porcentaje aumenta. Pero es en la

franja de edad de entre 15 a 24 años donde realmente el aumento es significativo, con una señal inequívoca de precariedad en el acceso al empleo de los jóvenes, donde a la cabeza una vez más, España supera el incremento de esta tasa con respecto al resto (¿quizás debido a su nueva reforma?) parece a todas luces que su mayor incremento es en el 2011 y 2012 los últimos dos años que coinciden con las reformas acometidas en materia laboral por el último gobierno. También se aprecia un incremento en este tipo de contrato en la franja de edad de 40 a 64, esto a mi parecer es mas peligroso, por tanto, este segmento de la población es mas sensible a estos cambios y perjudica de manera considerable la posibilidad de encontrar empleo estable. Para una población en la etapa media y final de su vida laboral, con cargas familiares, hipotecas y demás obligaciones esto les pueden llevar a una situación laboral precaria, con todo el riesgo que eso supone para la economía y consumo o demanda interna.

7.- Media de salarios anuales año 2008. LFS

Labour cost, wages and salaries, direct remuneration - NACE Rev. 2 (source LCS 2008)

[lc_n08cost_r2

Last update: 28.08.13

Source of data: Eurostat

CURRENCY: Euro (from 1.1.1999)/ECU (up to 31.12.1998) **UNIT:** Per employee (excluding apprentices) in full-time units, per year **SIZECLAS:** 10 employees or more **LCSTRUCT:** Wages and salaries (excluding apprentices) **NACE_R2:** Industry, construction and services (except public administration, defense, compulsory social security)

TIME	2008
GEO	
European Union (27 countries)	29,026
European Union (25 countries)	30,327
European Union (15 countries)	34,052
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	37,271
Spain	24,883
Netherlands	38,784
United Kingdom	37,618

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

8.- Media de salarios anuales año 2004. LFS

Labour cost, wages and salaries, direct remuneration

[lc_n04cost]

Last update: 26.06.13

Source of data: Eurostat

CURRENCY: Euro (from 1.1.1999)/ECU (up to 31.12.1998) **UNIT:** Per employee (excluding apprentices) in full-time units, per year **SIZECLAS:** 10 employees or more **LCSTRUCT:** Wages and salaries (excluding apprentices) **NACE_R1:** All NACE activities (except agriculture; fishing; public administration; activities of households and extra-territorial organizations)

TIME	2004
GEO	
European Union (27 countries)	26,128.48
European Union (25 countries)	27,435.56
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	35,158.97
Spain	21,390.42
Netherlands	35,572.99
United Kingdom	37,853

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

i see metadata

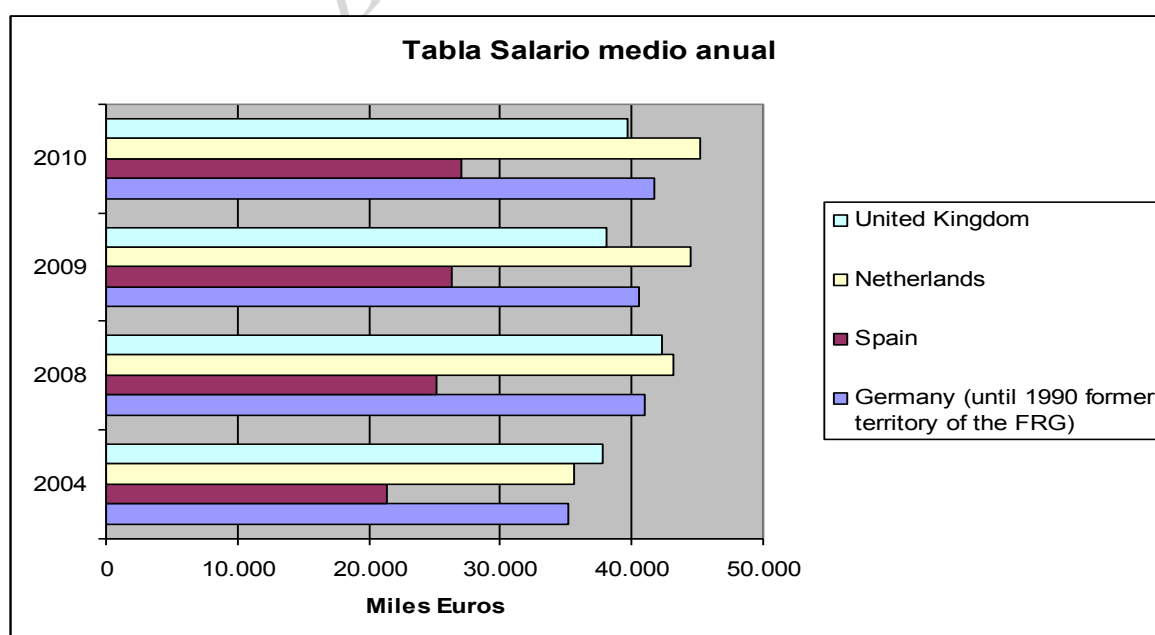
r revised

z not applicable

Special value:

: not available

Tabla Salario medio anual	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania		39.149	40.100	41.000	40.600	41.736	43.300
España				25.208	26.316	27.047	
Holanda				43.146	44.412	45.215	46.287
UK				42.327	38.047	39.626	40.045



Las conclusiones o comentarios, con los datos de las tablas y grafico anteriores de media de salarios anuales en la UE, son los que podíamos esperar, incremento o aumento suave y dato curioso el de Reino Unido con la bajada de su salario medio anual. Lo que si podemos ver es que la media UE se establece en unos 35.000€ segúnelijamos UE 28, UE25 o UE15 estableciéndose una horquilla de entre 35.000€ a 40.000€, donde España claramente se destaca, otra vez más, por no llegar a este dato quedándose por debajo de los 28.000€ a pesar de ser considerada una de las grandes potencias de Europa (al menos en años anteriores a la crisis).

Destacar la disminuci3n del salario medio en Alemania durante los a3os 2008 a 2009, coincidente con el inicio de la crisis en Europa, y que junto con una tasa de empleo y de desempleo estable puede significar un acierto en cuanto a medida de afrontar esta crisis, quiz3s rebajando salarios, adoptando medidas parecidas a las acometidas por Alemania repartiendo la carga de trabajo entre su poblaci3n activa evitando el despido masivo, se puede evitar que la tasa de Desempleo aumente.

9.- Media de horas trabajadas semanalmente (en el trabajo principal).

Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - hours

[Ifsa_ew]

Last update: 06.09.13

Source of data: Eurostat

SEX: Total WORKTIME: Total WSTATUS: Employed persons NACE_R2: Total - All NACE activities

TIME	2008	2009	2010	2011	2012
GEO					
European Union (28 countries)	37.8	37.7	37.5	37.4	37.3
European Union (27 countries)	37.8	37.6	37.5	37.4	37.3
European Union (15 countries)	37.1	36.9	36.8	36.7	36.6
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	35.6	35.7	35.7	35.5	35.5
Spain	39.1	38.8	38.6	38.4	38.1
Netherlands	30.8	30.6	30.6 ^(b)	30.5	:
United Kingdom	36.9	36.6	36.4	36.4	36.4

Available flags:

b break in time series
e estimated
n not significant
s Eurostat estimate

c confidential
f forecast
p provisional
u low reliability

d definition differs, see metadata
i see metadata
r revised
z not applicable

Special value:

: not available

La informaci3n interesante y relevante en esta tabla es que la media esta en unas 38h semanales de trabajo y que en Holanda, quiz3s debido al volumen alto de contratos a tiempo parcial, esta media este mas baja que en el resto de pa3ses. En la UE de los 28, 27 y 15 no existe una discrepancia significativa en sus medias, Alemania destaca tambi3n por 35,6 h que

mantiene desde el 2008, todo por debajo del máximo establecido en los diferentes marcos legislativos de cada Estado Miembro y de la propia ²¹UE; **Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo**, en la que se establece una jornada máxima de 48h, entre otras cosas. Importante siempre es diferenciar entre estos datos puramente estadísticos y la cruda y dura realidad, quien puede decir que trabaje en España por ejemplo (por ser el caso del que yo he vivido en mi piel) una media de 38 h semanales, por propia experiencia puedo decir que nunca, siempre incluso desde el año de esta directiva en adelante, puedo decir que jamás, si quiera he trabajado una jornada legal, estipulada en cualquier norma, lo cual creo que suscribiría la gran mayoría de Españoles. excluyo al sector público, claro esta, así que en este caso para mi los datos son puramente estadísticos y alejados de la realidad.

10.- % de trabajo temporal respecto del total del empleo.

Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%)

Last update: 06.09.13

Source of data: Eurostat

SEX: Total **AGE:** From 15 to 64 years

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (28 countries)	14.0	14.5	14.5	14.1	13.5	13.9	14.0	13.7
European Union (27 countries)	14.0	14.5	14.6	14.1	13.6	13.9	14.0	13.7
European Union (15 countries)	14.3	14.9	14.9	14.5	13.8	14.1	14.2	13.8
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	14.3	14.6	14.7	14.8	14.6	14.7	14.8	13.9
Spain	33.4 ^(b)	34.1	31.7	29.3	25.5	25.0	25.4	23.7
France	13.9	14.8	15.0	14.8	14.3	14.9	15.2	15.1
Netherlands	15.4	16.4	17.9	17.9	18.0	18.3 ^(b)	18.2	19.3
United Kingdom	5.7	5.7	5.7	5.3	5.5	6.0	6.0	6.2

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

i see metadata

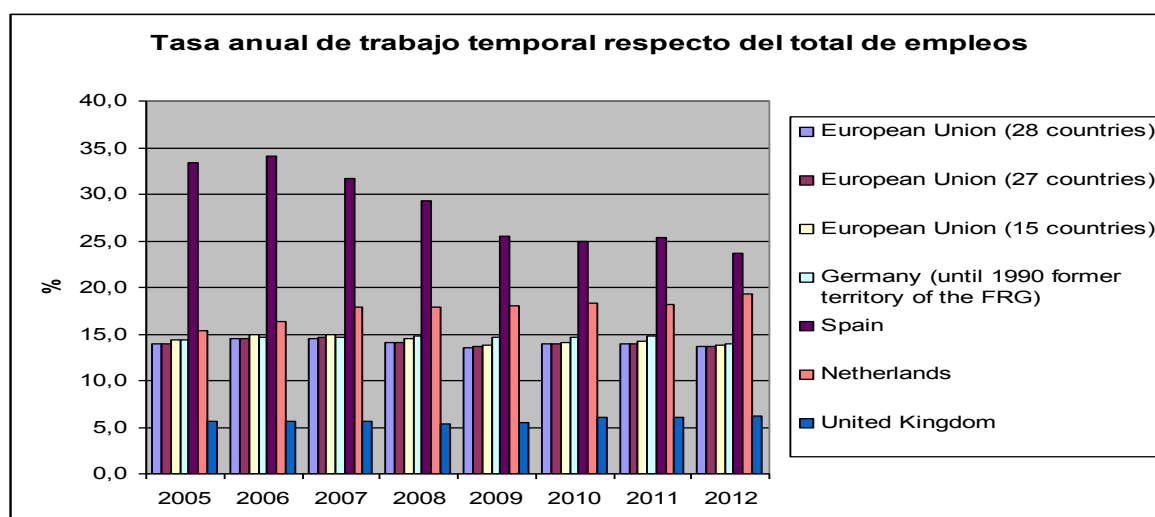
r revised

z not applicable

Special value:

: not available

²¹ Anexo 9; *Diario Oficial N° L 299 de 18/11/2003 p. 0009 - 0019*



Importante esta estadística y grafica, a mi parecer, reseñable una vez mas el dato curioso de España que reduce su tasa, quizás por la destrucción masiva de puestos de trabajo, desde el 2005 hasta el 2012, partiendo de unos elevados datos de trabajos temporales respecto del total del empleo y que supone todavía un dato elevado si lo comparamos con la media de la UE. Reino Unido se establece por encima de un 5% lo cual es llamativo, por su mercado de trabajo liberal y Holanda que mantiene unos niveles altos con respecto a la media UE y que están lejos de los de España, que vuelve a destacar quizás por la topología de su mercado laboral influenciado por el turismo, y sector primario muy importante para España y con una clara estacionalidad. No obstante importante los datos por dibujar una trayectoria, cuando menos significativa y poco deseable, de España hacia un modelo de mercado laboral donde predomina la precariedad del contrato de trabajo y donde puede llevarse a cabo un empeoramiento de las condiciones del trabajo y del trabajador.

11.- Beneficiarios de pensiones a 31 de diciembre.

Pensions beneficiaries at 31st December

Last update: 26.06.13

Source of data: Eurostat

UNIT: Persons SPDEPM: Total SPDEPB: Total SEX: Total

TIME	2006	2007	2008	2009	2010
GEO					
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	23,265,869	23,436,487	23,375,037	23,474,014	23,493,788
Spain	8,333,592	8,483,957	8,548,158	8,751,426	8,880,722
Netherlands	3,121,800	3,183,700	3,155,800	3,187,800	3,225,100
United Kingdom		12,402,592	12,590,245	12,712,920	13,928,910

Available flags:

b break in time series
e estimated
n not significant
s Eurostat estimate

c confidential
f forecast
p provisional
u low reliability

d definition differs, see metadata
i see metadata
r revised
z not applicable

Special value:

: not available

12.-Pensiones.

Pensions

[spr_

Last update: 26.06.13

Source of data: Eurostat

SPDEPB: Total SPDEPM: Total UNIT: Euro per inhabitant (at constant 2000 prices)

TIME	2006	2007	2008	2009	2010
GEO					
European Union (27 countries)	2,548.588412	2,565.199606	2,639.283741	2,748.031167 ^(p)	2,768.908246 ^(p)
European Union (25 countries)	2,701.283308	2,715.976632	2,785.898610	2,898.227784 ^(p)	2,918.458204 ^(p)
European Union (15 countries)	3,082.305647	3,098.473944	3,178.459466	3,302.576570 ^(p)	3,322.918062 ^(p)
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	3,346.232978	3,325.964087	3,330.476921	3,418.496109	3,421.257921 ^(p)
Spain	1,636.955220	1,681.571684	1,697.434929	1,801.862757 ^(p)	1,862.389620 ^(p)
Netherlands	3,503.961195	3,568.602761	3,637.690905	3,730.961122	3,794.567133 ^(p)
United Kingdom	3,112.046648	3,019.039046	2,829.693219	2,611.828368	2,715.378824

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

13.- PIB (Producto Interior Bruto).

GDP and main components - Price indices

[nama_gdp_p]

Last update: 16.09.13

Source of data: Eurostat

UNIT: Price index - percentage change on previous period, based on 2005=100 and the euro

INDIC_NA: Gross domestic product at market prices

TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
GEO								
European Union (28 countries)	2.7	0.2	-1.4	2.3	1.4	2.4	:	:
European Union (27 countries)	2.7	0.2	-1.4	2.4	1.4	2.4	1.6 ^(f)	1.6 ^(f)
European Union (15 countries)	2.2	-0.5	-0.8	2.1	1.4	2.5	1.5 ^(f)	1.6 ^(f)
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	1.6	0.8	1.2	1.0	1.2	1.5	1.5 ^(f)	1.7 ^(f)
Spain	3.3	2.4	0.1	0.1	0.0	0.0	1.6 ^(f)	1.0 ^(f)
Netherlands	1.8	2.1	0.1	0.8	1.1	1.3	1.4 ^(f)	1.7 ^(f)
United Kingdom	1.9	-11.3	-8.6	7.1	1.1	8.6	-3.1 ^(f)	1.6 ^(f)

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

GDP and main components - Current prices

[nama_gdp_c]

Last update: 23.09.13

Source of data: Eurostat

UNIT: Millions of euro (from 1.1.1999)/Millions of ECU (up to 31.12.1998) **INDIC_NA:** Gross domestic product at market prices

TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013
GEO						
European Union (28 countries)	12,548,545.9	11,816,060.2	12,338,207.6	12,714,000.2	12,967,102.6	:
European Union (27 countries)	12,501,007.6	11,771,282.0	12,293,784.1	12,669,616.4	12,923,198.7	13,110,857.6 ^(f)
European Union (15 countries)	11,506,513.3	10,893,897.7	11,347,217.8	11,676,838.2	11,916,994.4	12,075,638.6 ^(f)
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	2,473,800.0	2,374,200.0	2,495,000.0	2,609,900.0	2,666,400.0	2,717,121.2 ^(f)
Spain	1,087,788.0	1,046,894.0	1,045,620.0	1,046,327.0	1,029,002.0	1,030,522.7 ^(f)
Netherlands	594,481.0	573,235.0	586,789.0	599,047.0	599,338.0	603,150.8 ^(f)
United Kingdom	1,836,125.5	1,590,858.0	1,731,809.0	1,770,909.6	1,926,650.4	1,876,370.8 ^(f)

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

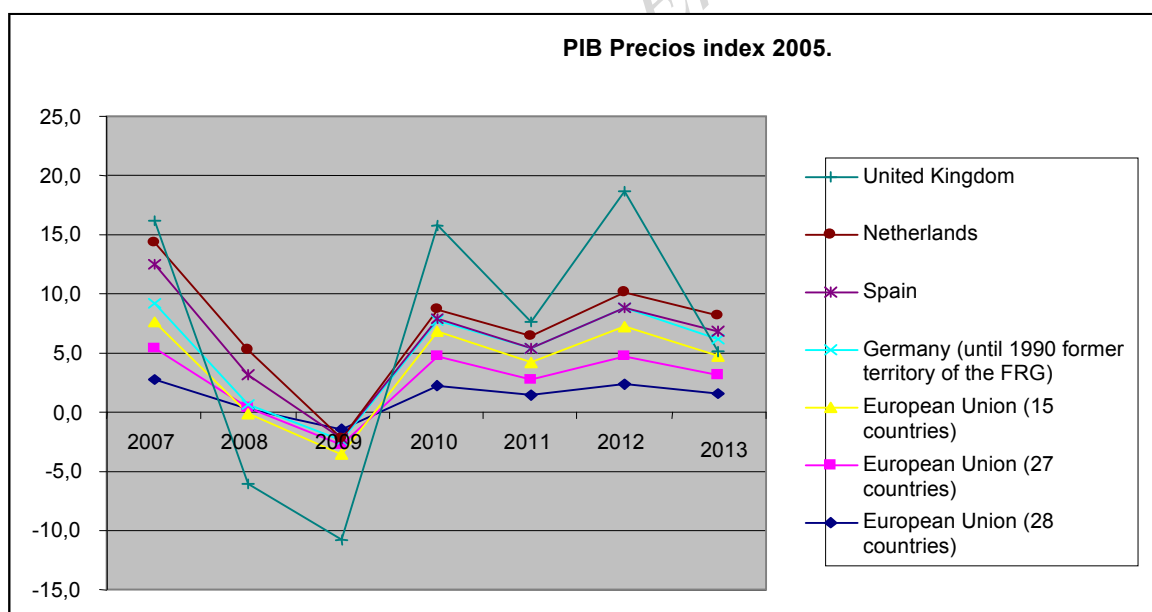
l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available



Claramente queda reflejado, en los datos, el inicio de la crisis con una fuerte caída, como queda reflejado en el gráfico. La UE en su conjunto acusa la crisis en términos más moderados de lo que se puede experimentar en los demás Estados Miembros de forma individualizada, la fuerte caída y recuperación de Reino Unido, quizás debido a que puede devaluar su moneda, lo cual le permite una recuperación mas rápida o por lo menos es un mecanismo de defensa, pero siendo de otra parte un hándicap en su

relación estrecha con el mercado estadounidense, del cual proviene, podríamos decir, la crisis. Del resto de países la recuperación es lenta y progresiva por sus características comunes y por tener desactivados los mecanismos de defensa naturales, devaluación de la moneda emisión de moneda y aumento del gasto público, en vez de estar a expensas de las decisiones tomadas por el BCE (Banco central Europeo) y los demás organismos de la UE.

14.- Gasto/superávit de los gobiernos.

Government deficit/surplus, debt and associated data

[gov_dd_edpt1]

Last update: 25.07.13

Source of data: Eurostat

UNIT: Percentage of GDP **SECTOR:** General government **INDIC_NA:** Net lending (+)/Net borrowing (-) under the EDP (Excessive Deficit Procedure)

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (27 countries)	-2.5	-1.5	-0.9	-2.4	-6.9	-6.5	-4.4	-4.0
European Union (25 countries)	-2.5	-1.5	-0.9	-2.4	-6.9	-6.5	-4.4	-4.0
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	-3.3	-1.6	0.2	-0.1	-3.1	-4.1	-0.8	0.2
Spain	1.3	2.4	1.9	-4.5	-11.2	-9.7	-9.4	-10.6
Netherlands	-0.3	0.5	0.2	0.5	-5.6	-5.1	-4.5	-4.1
United Kingdom	-3.4	-2.7	-2.8	-5.1	-11.5	-10.2	-7.8	-6.3

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

Poco podemos decir de los datos aquí reflejados, en cuanto se trata de un déficit que aumenta, fruto de la necesidad de la UE por apaliar los efectos adversos de esta crisis, tales como un ingreso menor vía impuestos, rebaja de salarios, disminución del consumo interno, rescates bancarios y de naciones y aumento de la deuda de los Estados como principal problema, todo esto unido repercute en la economía global de la UE y de cada uno de los Estados Miembros de la UE.

15.- Índice armonizado de precios al consumo.

HICP (2005 = 100) - annual data (average index and rate of change)

[prc_h

Last update: 16.09.13

Source of data: Eurostat

INFOTYPE: Annual average index COICOP: All-items HICP

TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
GEO								
European Union (28 countries)	100.00 ^(d)	102.31 ^(d)	104.73 ^(d)	108.56 ^(d)	109.63 ^(d)	111.91 ^(d)	115.38 ^(d)	118.43 ^(d)
European Union (27 countries)	100.00	102.31	104.73	108.56	109.63	111.91	115.38	118.43
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	100.0	101.8	104.1	107.0	107.2	108.4	111.1	113.5
Spain	100.00	103.56	106.51	110.91	110.64	112.90	116.35	119.18
Netherlands	100.00	101.65	103.26	105.54	106.57	107.56	110.23	113.34
United Kingdom	100.0	102.3	104.7	108.5	110.8	114.5	119.6	123.0

Available flags:

b break in time series

e estimated

n not significant

s Eurostat estimate

c confidential

f forecast

p provisional

u low reliability

d definition differs, see metadata

l see metadata

r revised

z not applicable

Special value:

: not available

Lo mismo reflejan los precios al consumo, en relación al 2005, que experimentan un incremento superior al de los salarios y que producen un empobrecimiento paulatino del país. Todos los datos reflejados en esta tabla marcan un incremento significativo a partir del año 2008, el año de inicio de la crisis, lo cual produce una subida de los precios de manera generalizada en toda la UE. Podemos determinar que nuevamente España destaca del resto por su incremento, incluso por encima de la UE, en este dato que para nosotros es totalmente negativo, acompañado del resto que ya he analizado y que tampoco son muy satisfactorios como para hacernos pensar en una pronta recuperación de la economía española. Para la UE la subida es de un 18% en los últimos 8 años, siendo moderado por Holanda y Alemania donde no supera el 14% con respecto al 2005 y el dato negativo de Reino Unido que es de un 23%. Aunque este dato en si mismo puede parecer negativo tenemos que tener en cuenta el salario medio y el coste de

la vida en cada uno de los Estados Miembros, aunque no deje de ser una subida que incide de forma negativa en el gasto de los ciudadanos de la UE y más en tiempos de crisis. Los últimos datos aportados por Eurostat y que aquí no están reflejados, resaltan una bajada de precios en 2013 y 2014 con respecto a los años anteriores con un posible riesgo de deflación (*caída mantenida y generalizada de los precios de bienes y servicios durante un cierto período de tiempo*, fuente: <http://www.efxto.com/diccionario/d/3569-deflacion#ixzz2jwpsc1lh>). La deflación es producida por una caída en el gasto personal, una caída en el gasto gubernamental o una caída en las inversiones, que lleva a un desequilibrio entre la oferta y la demanda en el que siempre queda la demanda por debajo de la oferta.

VI.- CONCLUSIONES

Llegados a este punto del trabajo, he de decir que, en un primer momento, me parecía práctico y fácil el relacionar los conceptos de Mercado Laboral y Encuesta de Población activa en términos generales; sin embargo, después de realizar este Trabajo de fin de Master, los matices de esa relación son tantos y tan variables que me atrevo a decir que es sumamente complicado establecer una relación directa entre los dos conceptos, sin tener en cuenta otros factores muy importantes, que pertenecen a cada uno de los Estados Miembros. Estos matices como la cultura, historia, situación en el mapa político, etc.... hacen de cada Estado Miembro un ente singular y diferente del resto. Utilizar unas medidas adoptadas por unos para apaliar los efectos de una crisis en otros es sumamente complicado. Realmente existen diversos mercados laborales dentro de Europa, y aunque entre ellos existen puntos de conexión, subyacen factores unidos a su historia, creencias y costumbres, que en definitiva dificultan el establecimiento de una actuación conjunta (y la transposición de medidas concretas). Por lo visto en este trabajo de nada sirve reformar la normativa laboral flexibilizando los despidos, abaratando los costes y creando precariedad en el empleo, si no pensamos en el futuro de la sociedad y, sobre todo, de las clases medias, que son quienes mantienen el Estado de Bienestar. Creo que existen muchas medidas adoptadas por los Estados Miembros (dentro de Europa) que no sirven para diseñar una sociedad estable, solida y con un claro futuro de sostenibilidad, creación de empleo y erradicación de la pobreza, como sugiere Europa, sino todo lo contrario, una Europa de desigualdades, privatización, donde solo cuente lo individual y para nada sea prioridad lo colectivo, o el interés de los mas desfavorecidos.

Si pensamos desde el punto de vista de la Unión Europea, siendo objetivos y dejando atrás los comentarios personales, nos daremos cuenta de que desde la década pasada, los esfuerzos de la UE, a través de sus instituciones, gobiernos y administraciones públicas, han sido destinados u orientados a encaminar a la ciudadanía, instalada bajo el paradigma del “bienestar social” y de la dependencia de las prestaciones, hacía el mercado laboral en muchas ocasiones con un grado de éxito aceptable. Desde el inicio de esta crisis en 2008 (algunos la sitúan incluso en el año 2007, tras la caída de los mercados financieros en EEUU), la situación se ha agravado todavía más si cabe, los esfuerzos ahora son mas necesarios y las tasas de empleo han disminuido significativamente, así como los diferentes indicadores de la economía europea; PIB, crecimiento, exportaciones, importaciones (que en algunos casos son incluso negativos), consumo

interno, etc...., la situación es dramática y el cambio en las políticas de empleo es evidente. Pasamos de realizar políticas de estímulo para la integración en el mercado laboral de los grupos de exclusión, incrementando estos mismos con sectores de la población como por ejemplo mayores de 45, jóvenes y mujeres, además de aumentar las ayudas estatales, al menos en su número y no en su cuantía (contributivas y no contributivas) hasta incluso hacer peligrar el sector más débil de nuestra población, como son los menores de 18 años (por temas de nutrición), y los jubilados, que pueden ver mermado su poder adquisitivo.

Parece ser que la solución de esta situación está lejana y que además en cada país se afrontan políticas distintas con objetivos cuantitativamente diferentes, lo cual da significado de que o no existe un plan generalizado de continencia de la situación o es que realmente somos tan diferentes que la unión nos perjudica de distinta manera, y no sé qué podría ser peor. Existe uno de los países, que además nos afecta especialmente, en el que no solo la situación era ya problemáticamente estructural, sino que además se ha agravado de forma casi irreversible, por lo menos en una generación, ese país es España, en el que ya se habla de generaciones perdidas. Con un problema creciente de paro estructural, el cual sólo perdimos de vista bajo los tiempos de burbuja inmobiliaria, con un abandono escolar importante y ahora un desmantelamiento del Bienestar Social, se hace difícil atisbar una salida decente de esta crisis.

Me gustaría hacer énfasis, después de haber escrito todo lo anterior, sobre la precariedad del mercado laboral en nuestro país (España). Las últimas noticias son que se busca el incentivar el trabajo a tiempo parcial y la contratación aunque sea precaria. Me parece bien que se destinen millones de euros a políticas para incentivar el empleo, pero la pregunta sería; ¿qué clase de empleo estamos incentivando? Por supuesto, empleo temporal y a tiempo parcial, lo cual, en mi opinión, no es del todo alentador. En clara sintonía con los datos recogidos en este Trabajo Fin de Master, cada vez más, la contratación temporal aumenta, los salarios bajan y los impuestos suben, por lo que nos encontramos ante un claro estado de desconfianza e incertidumbre laboral, lo cual no estimula para nada el consumo interno ni tampoco el crecimiento económico suficiente para crear empleo.

La conclusión final es que resulta difícil establecer una relación directa entre las medidas adoptadas en Materia Laboral y la encuesta de Población Activa, sino tenemos en cuenta otros factores como el cumplimiento o no de la normativa, la carga ideológica de dichas medidas, el momento concreto de aprobación de las mismas y un sin fin de factores relacionados entre sí que afectan en forma desigual en la Encuesta de

Población activa; sin todos ellos es difícil explicar esta relación causa efecto. Son importantes las medidas económicas, políticas y sociales tomadas por cada uno de los gobiernos que conforman Europa, pero aun más importante es cómo todas ellas, cada una en su campo, inciden en la Sociedad, incidiendo en el resultado de la EPA. Es necesario, por tanto, marcar una hoja de ruta, cumplir todos y cada uno de los objetivos y que cada una de las normas en cada uno de los campos sea dirigida hacia un mismo objetivo, que, en nuestro caso, es la creación de empleos de forma masiva para paliar los efectos de la crisis y volver al sendero de la prosperidad económica y dejando los umbrales de pobreza y analfabetismo que tenemos ahora en algunos Estados Miembros.

Nota:

“Agradecer a todo aquel que lea este Trabajo su comprensión, análisis y crítica, esperando que pueda haber aportado algo y que sirva, al menos, para entender cuan difícil es la solución y como de unidos debemos estar todos”. Enrique Cuber Cabrera autor de este Trabajo Fin de Master, Noviembre de 2013.

VII.- BIBLIOGRAFIA

Paginas de Internet consultadas:

1.- Discurso presidente José Manuel Barroso; Presentación Estrategia EU 2020. http://ec.europa.eu/atoz_en.htm. Consultado el 22 de agosto de 2013 10:45.

Anexo1.- Europa 2020: Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador; http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf.

2.- El Mundo.es; Noticia de prensa. http://www.elmundo.es/elmundo/2010/03/03/union_europea/1267616855.html.
Miércoles 03/03/2010. Actualizado 20:27h. Consultado el 24 de Agosto de 2013 9.00h.

3.- Berliner-zeitung.de; Noticia de prensa. www.berliner-zeitung.de

4.- Anexos consultados;

Anexo2.- Decisión del Consejo de 21 de octubre de 2010 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2010/707/UE).

Anexo3.- Decisión del Consejo de 15 de julio de 2008 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2008/618/CE).

Anexo4.- Decisión del Consejo de 22 de abril de 2013 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2013/208/UE).

Anexo5.- Decisión del Consejo de 19 de mayo de 2011 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2011/308/UE).

5.- Europeanvoice.com; Noticia de prensa.

<http://www.europeanvoice.com/article/imported/strategy-must-be-a-sensible-way-to-reform-/67306.aspx>. 04.03.2010 / 04:15 CET. Consultada el 25 de Agosto de 2013.

6.- Página oficial Europa;

http://www.europa.eu/index_es.htm. Consultada entre los meses de Agosto, Septiembre y Octubre.

7.- Encuesta de Población Activa;

http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase Consultada en el mes de agosto y Septiembre.

8.- Fundación Faes; El Mercado Laboral en Europa.

<http://www.fundacionfaes.org/.../20130423171530el-mercado-laboral-en-euro...> Consultada en los meses de Septiembre y Octubre.

9.- Anexo 6; Entorno Económico. <http://blogs.elpais.com/via-ie-business/2012/07/una-reflexion-sobre-mercados-laborales-internacionales-por-gayle-allard.html>.

¿Cual es el mejor modelo de mercado laboral? Gayle Allard Profesora. (I.E. Business School, 12 Julio 2012). Consultado en Septiembre de 2013.

10.- Página Web Eurostat; Elaboración de estadísticas.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>. Consultada en los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 2013.

11.- Anexo 7. Reglamento (CE) 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo.

12.- Anexo 8; Informe realizado por la secretaria de Estado de comunicación, sobre las Reformas del Gobierno de España, Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra y Banco Mundial, Madrid, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_204848.pdf. Consultada en Septiembre y Octubre de 2013.

13.- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “Informe sobre la Regulación del despido en Europa”, Revistas Temas Laborales nº 99/2009.

14.- Anexo 9; Diario Oficial N° L 299 de 18/11/2003 p. 0009 – 0019. Consultado en Octubre de 2013.

15.- Definición: : <http://www.efxto.com/diccionario/d/3569-deflacion#ixzz2jwpsc1lh>). Consultado el 8 de Noviembre de 2013.

GRUND, C. “*Severance payments for dismissed employers in Germany*”, European Journal of Law and Economics, vol 22, nº1, 2006.

HALO,M.A., TOHARIA,L., “*Coste de despido y legislación laboral en Europa: ¿Qué podemos aprender de las comparaciones internacionales?*”. Cuadernos de Información Económica, nº 150, 1999.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., “*Principios básicos de políticas sociolaborales: Materiales adaptados al EEES*”. [León]: Eolas 2012.

GOERLICH PESET, J.M., “*Libertades Económicas, mercado de trabajo y derecho de la competencia: Un estudio de las relaciones entre el ordenamiento laboral y la disciplina del mercado*”. Madrid, Fareso 2011.